



**Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

**Universidad del Perú. Decana de América**

**Facultad de Ciencias Sociales**

**Escuela Profesional de Trabajo Social**

**La labor del trabajo social en el sector pesquero  
peruano: sistematización de la experiencia profesional  
con pescadores de embarcaciones industriales en el  
Perú**

**TESINA**

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

**AUTOR**

Ingrid Rossalyn DEMARINI VILLARROEL

**ASESOR**

Esther Judit VIDAL CÓRDOVA

Lima, Perú

2019



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

## Referencia bibliográfica

---

Demarini, I. (2019). *La labor del trabajo social en el sector pesquero peruano: sistematización de la experiencia profesional con pescadores de embarcaciones industriales en el Perú*. Tesina para optar el título profesional de Licenciada en Trabajo Social. Escuela Profesional de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

---

## **Hoja de metadatos complementarios**

Código ORCID del autor:

Código ORCID del asesor: 0000-0002-4030-7520

DNI del autor: 71329660

Grupo de investigación:

Institución que financia parcial o totalmente la investigación:

Ubicación geográfica donde se desarrolló la investigación: Lima.

Año o rango de años que la investigación abarcó: 2015 – 2018



VICEDECANATO ACADEMICO

ACTA DE EVALUACION PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL  
DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

En Lima a los nueve días del mes de julio del dos mil diecinueve, reunidos en el Salón de Grados de la Facultad de Ciencias Sociales, bajo la presidencia del Mg. Carlos Cáceres Torres y con la asistencia de los miembros del Jurado y del Vicedecano Académico de la Facultad, se dio inicio a la sustentación de la Tesina presentada por la Bachiller **Ingrid Rossalyn Demarini Villarroel**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social, intitulada:

**"LA LABOR DEL TRABAJO SOCIAL EN EL SECTOR PESQUERO PERUANO:  
SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL CON  
PESCADORES DE EMBARCACIONES INDUSTRIALES EN EL PERU"**

A continuación se formularon las preguntas y observaciones por parte de los miembros del Jurado. Luego de absueltas, el Jurado procedió a calificar la exposición de la Tesina obteniendo la nota:

Quince (15)

El Jurado, de conformidad al Reglamento General de Grados y Títulos de la Facultad, acordó otorgar a la Bachiller **Ingrid Rossalyn Demarini Villarroel**, el TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL y para dar constancia se extendió la presente Acta y firmaron:

  
Mg. Carlos Cáceres Torres  
Presidente

  
Lic. Domitila Ines Ordaya  
Miembro

  
Lic. Rosario Zunilda Canchanya Flores  
Miembro

  
Mg. Esther Judith Vidal Córdova  
Asesora

  
Dr. Francisco Felipe Quiroz Chueca  
Vicedecano Académico (e)



A las personas de corazón sincero, que dan sin pedir nada a cambio. A los que a veces no entienden lo que sucede, pero se quedan apoyándote. A los soñadores de corazón, que hacen que este mundo sea diferente. Y a los tercos como yo, que no se rinden.

## ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL.....	iv
LISTA DE TABLAS.....	vii
LISTA DE FIGURAS .....	viii
LISTA DE ANEXOS .....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT .....	xi
INTRODUCCIÓN .....	1
1. CAPÍTULO I. EL QUEHACER PROFESIONAL .....	3
1.1 Identificación.....	3
1.2 Organización donde se realizó la experiencia .....	5
1.3 Objetivo del quehacer profesional.....	6
1.4 Público objetivo.....	6
1.5 Estrategias de trabajo .....	7
1.6 Actividades y tareas .....	8
2. CAPÍTULO II. LA EXPERIENCIA: OBJETO DE SISTEMATIZACIÓN.....	9
2.1 Objeto de la sistematización.....	9
2.1.1 Actores de la experiencia .....	9
2.1.2 Criterios de selección de la experiencia .....	10
2.2 Objetivos de la sistematización .....	12
2.3 Espacio temporal .....	13
2.4 Eje temático de sistematización .....	13
2.5 Interrogantes de la sistematización .....	13
3. CAPÍTULO III. MARCO DE REFERENCIA.....	14
3.1 Marco legal.....	14
3.1.1 Del ejercicio profesional .....	14
3.1.2 Del contexto de la experiencia .....	16
3.2 Marco conceptual .....	18
3.2.1 Intervención profesional del trabajo social .....	19

3.2.2	Conformación de la estrategia de intervención .....	22
3.2.3	Objeto de intervención del trabajo social .....	24
3.2.4	Sujeto de intervención del trabajo social.....	24
3.2.5	Metodología de intervención del trabajo social .....	25
3.2.6	Métodos de intervención del trabajo social .....	27
3.2.7	Modelos de intervención del trabajo social.....	31
3.2.8	Niveles de intervención del trabajo social.....	32
3.2.9	Estrategias de intervención del trabajo social .....	34
3.3	Marco contextual.....	35
3.3.1	El sector pesquero y la industria pesquera en el Perú .....	35
3.3.2	Las características de los pescadores industriales, condiciones de trabajo y régimen laboral pesquero.....	55
3.3.3	El quehacer profesional del trabajo social en el ámbito empresarial .....	66
4.	CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA DE LA SISTEMATIZACIÓN .....	73
4.1	La sistematización de experiencias .....	73
4.1.1	Diferencias entre sistematización, investigación y evaluación .....	77
4.1.2	Sistematización de experiencias y Trabajo Social .....	78
4.2	Enfoque de sistematización.....	80
4.3	Etapas de la metodología utilizada.....	81
4.3.1	Etapas 1: “diseño del plan de sistematización” .....	82
4.3.2	Etapas 2: “reconstrucción de la experiencia” .....	83
4.3.3	Etapas 3: “análisis e interpretación de la experiencia” .....	83
4.3.4	Etapas 4: “comunicación de los resultados” .....	84
4.4	Instrumentos y técnicas utilizadas.....	84
5.	CAPÍTULO V. RESULTADOS DE LA SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL .....	85
5.1	Presentación .....	85
5.2	Contexto de la experiencia .....	86
5.3	Análisis e interpretación de la experiencia.....	87
5.3.1	Los momentos de la experiencia .....	87
5.3.2	Interpretación del eje de sistematización y sus dimensiones .....	106



6. CAPÍTULO VI. BALANCE DE LA EXPERIENCIA .....	113
6.1 Lecciones aprendidas .....	113
6.2 Hallazgos .....	115
6.3 Aportes .....	116
7. CONCLUSIONES.....	118
8. RECOMENDACIONES .....	119
8.1 Para la experiencia .....	119
8.2 Para la sistematización .....	119
GLOSARIO.....	120
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	125
ANEXOS.....	135

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. <i>Desembarque nacional según utilización, 2017 (Miles de TM)</i> .....	40
Tabla 2. <i>Procesamiento nacional según utilización, 2017 (Miles TMB)</i> .....	42
Tabla 3. <i>Venta interna de productos pesqueros, 2017 (Miles TMB)</i> .....	44
Tabla 4. <i>Exportaciones de productos pesqueros, 2017 (Miles de TMB)</i> .....	45
Tabla 5. <i>Metodologías de sistematización según diferentes autores</i> .....	75
Tabla 6. <i>Vinculaciones entre sistematización, investigación y evaluación</i> .....	78

## LISTA DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Población objetivo del Área de Bienestar Social .....	7
<i>Figura 2.</i> Actores de la experiencia .....	10
<i>Figura 3.</i> Criterios de selección de la experiencia.....	12
<i>Figura 4.</i> Métodos de intervención del Trabajo Social.....	30
<i>Figura 5.</i> Cadena de valor del sector pesquero .....	37
<i>Figura 6.</i> Flota pesquera industrial en noviembre 2018 .....	39
<i>Figura 7.</i> Desembarque nacional por giro industrial durante el año 2017.....	41
<i>Figura 8.</i> Participación del procesamiento pesquero según utilización durante el año 2017...	43
<i>Figura 9.</i> Principales actores del sector pesquero.....	49
<i>Figura 10.</i> Plantas procesadoras de harina y aceite de pescado .....	51
<i>Figura 11.</i> Población ocupada en el sector pesca .....	52
<i>Figura 12.</i> Organigrama de una embarcación pesquera .....	56
<i>Figura 13.</i> Procesos de la administración de recursos humanos .....	70
<i>Figura 14.</i> Etapas de la metodología de sistematización. ....	82
<i>Figura 15.</i> Momentos identificados durante la experiencia.....	89
<i>Figura 16.</i> Procedimiento de atención en caso de accidentes de trabajo .....	95
<i>Figura 17.</i> Gestión de subsidios en las empresas. ....	98
<i>Figura 18.</i> Requisitos para el reembolso de prestaciones económicas por incapacidad temporal de Trabajadores Pesqueros.....	100

## LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Identificación del objeto y objetivos de sistematización .....	137
Anexo 2. Criterios para seleccionar la experiencia a sistematizar .....	138
Anexo 3. Descripción de la organización en donde se realizó la experiencia .....	140
Anexo 4. Cronograma .....	142
Anexo 5. Formulación de ejes e interrogantes de sistematización.....	143
Anexo 6. Dimensiones del eje de sistematización .....	144
Anexo 7. Recuperación de la información de la experiencia.....	145
Anexo 8. Definición del contexto .....	146
Anexo 9. Momentos que comprende la experiencia .....	148
Anexo 10. Análisis de los momentos de la experiencia.....	150
Anexo 11. Reflexión e interpretación de la experiencia .....	163
Anexo 12. Aprendizajes de la experiencia.....	167
Anexo 13. Guía de Entrevista .....	170

## RESUMEN

Sistematizar las experiencias vividas contribuye en el aprendizaje y enriquecimiento de la intervención profesional del trabajador social. En las siguientes páginas justamente se expone una sistematización de la experiencia profesional realizada desde marzo del 2015 hasta marzo del 2018 con pescadores de embarcaciones industriales en el Perú, que laboran en una importante empresa pesquera de capital nacional. El quehacer profesional al que concierne esta experiencia corresponde a la práctica profesional realizada con trabajadores pesqueros desde el Área de Bienestar Social y demuestra la importancia de la intervención profesional de trabajo social en la vida laboral de las personas que ejercen este oficio. Constituye así un escenario que permite hacer posible, mediante la atención personalizada, mejorar el bienestar sociolaboral de ellos y sus familias.

**Palabras clave:** trabajo social, sistematización, intervención profesional, bienestar sociolaboral, pescadores industriales, trabajadores pesqueros.

## ABSTRACT

Systematizing lived experiences contributes to the learning and enrichment of the professional intervention of the social worker. In the following pages, a systematization of the professional experience carried out from March 2015 to March 2018 with fishermen of industrial vessels in Peru, who work in an important fishing company of national capital, is exposed. The professional work that concerns this experience corresponds to the professional practice carried out with fishing workers from the Social Welfare Area and demonstrates the importance of the professional intervention of social work in the working life of the people who exercise this occupation. This constitutes a scenario that makes it possible, through personalized attention, to improve the socio-labor well-being of them and their families.

**Keywords:** social work, systematization, professional intervention, socio-labor welfare, industrial fishermen, fishing workers.

## INTRODUCCIÓN

El Trabajo Social es una profesión moderna que se desenvuelve en la problemática social del escenario donde actúa, de acuerdo con el contexto histórico, político, económico y cultural. No obstante, en el contexto nacional el trabajador social es considerado como el profesional de las Ciencias Sociales encargado de ejecutar las políticas y programas sociales en el sector donde se desempeña y no es reconocido como un investigador de la realidad en la que interviene (Aguilar, 2008, p. 3).

Por ello, desde su formación profesional, la investigadora comprendió la necesidad de construir nuevos conocimientos que aporten a la profesión y a las Ciencias Sociales, criterios con sustentos teóricos, conceptuales y metodológicos que permitan entender con mayor claridad la problemática social y guiar el quehacer profesional.

La sistematización es una herramienta que el trabajador social emplea para rescatar los conocimientos adquiridos durante la práctica profesional, que a su vez permite cambiar el perfil aplicativo de la profesión. Por este motivo, se considera que sistematizar las experiencias vividas contribuye al aprendizaje y enriquecimiento de la intervención profesional del trabajador social.

En las siguientes páginas se encuentra pues la sistematización de la experiencia profesional realizada con pescadores de embarcaciones industriales en el Perú, que tuvo lugar desde marzo del 2015 a marzo del 2018 dentro del ámbito de una importante empresa pesquera de capital nacional.

El quehacer profesional al que concierne esta experiencia corresponde a la práctica profesional realizada con trabajadores pesqueros desde el Área de Bienestar Social, y muestra el proceso por el cual se transitó para idear una estrategia de intervención profesional desde el trabajo social con los pescadores industriales, todo ello en un contexto institucional que permitió hacer posible,

mediante la atención personalizada, el mejoramiento del bienestar sociolaboral de los trabajadores y sus familias.

La información que se expone en el siguiente documento está organizada en seis capítulos, además de las conclusiones y recomendaciones. En el primer capítulo se describen las características principales del escenario en el que se realizó la experiencia. Luego de ello, en el segundo capítulo se indica la elección de la experiencia a sistematizar y los objetivos de la sistematización. Posteriormente, en el tercer capítulo se presenta el marco de referencia del eje temático de la sistematización, basado en el marco legal, conceptual y contextual de la experiencia. Continuando con el cuarto capítulo, en el que se explica la metodología utilizada en el proceso de sistematización. En el quinto capítulo se analizan e interpretan los resultados de la sistematización. Por último, en el sexto capítulo se realiza el balance de la experiencia.

Dado que gran parte de la bibliografía relacionada con el Trabajo Social en el ámbito empresarial y el sector pesquero es mínima, se busca que los aportes y hallazgos encontrados en esta experiencia sirvan a los estudiantes, docentes y profesionales de esta rama, en cuanto contribuye a la generación de conocimiento en este campo de intervención.



## CAPÍTULO I. EL QUEHACER PROFESIONAL

### 1.1 Identificación

El Trabajo Social como profesión nació como resultado de la búsqueda de respuestas a las necesidades y problemas sociales, sin embargo, a lo largo de su historia no se ha mantenido con un mismo perfil, sino que se ha ido adecuando y cambiando de acuerdo con cada momento histórico, lo que ha permitido delimitar los diferentes ámbitos de intervención profesional.

Siguiendo a Rozas (2010), la intervención profesional del trabajo social es “un *campo problemático* en la medida que ella se constituye en el escenario cotidiano donde se objetivan las manifestaciones de la cuestión social y que reconfiguran el mundo social de los sujetos” (p.46). De acuerdo con esta definición, cuando se habla del quehacer profesional del trabajador social se hace referencia a la actividad, labor o intervención profesional que se encuentra inmersa en el escenario de la realidad social, por lo que depende del contexto histórico, político, económico y cultural en el que se encuentra. Ello implica para el trabajador social la exigencia permanente de diversas formas de intervención profesional que vayan acordes con el contexto y las realidades sociales, a fin de que dicha intervención responda a las diversas problemáticas de la cuestión social.

Igualmente, la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS), en su asamblea general realizada en el año 2014, aprobó la siguiente definición del Trabajo Social:

“Es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Respaldada por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el

trabajo social involucra las personas y las estructuras para hacer frente a la vida y aumentar el bienestar. La definición anterior puede ampliarse a nivel nacional y/o regional”. (párr.1)

Siguiendo con esta definición, los cambios sociales que promueve el trabajador social también pueden ser impulsados desde el ámbito empresarial, pues los problemas en las relaciones humanas también pueden aparecer en las empresas, por lo que se convierte así en un campo de intervención profesional para el trabajo social contemporáneo (Urra, 2013, p. 92).

Como su nombre lo indica, el Trabajo Social en este ámbito hace referencia a los profesionales que intervienen en el ámbito de la empresa privada y que tienen como sujetos de intervención tanto a sus trabajadores como a sus distintos niveles de organización (Díaz, 2009, p. 549). En este espacio de actuación el trabajador social enfocará sus objetivos al soporte y desarrollo del trabajador dentro de la organización, buscando que este consiga mantener el equilibrio con su entorno (familia, trabajo, educación, salud, recreación) o propiciarle el restablecimiento del equilibrio deteriorado, de esta manera se logra su bienestar laboral. Por ello, de acuerdo con Requena (2018), el trabajador social se desenvuelve dentro de las empresas y organizaciones atendiendo temas de:

“La comunicación interna, la conciliación personal y profesional, la atención a la diversidad, la eliminación de riesgos psicosociales, la integración de personas en riesgo de exclusión, la mediación laboral, elaboración y ejecución de planes de igualdad, relación con la administración y el tercer sector, elaboración y evaluación de proyectos sociales, gestión del voluntariado corporativo, gestión del talento, etc.”.

El quehacer profesional de trabajo social que se describe en las siguientes páginas corresponde a la labor que se realizó inicialmente como practicante de Trabajo Social y luego como Trabajadora

Social desde el Área Bienestar Social de la Gerencia de Pesca, de una importante empresa pesquera de capital nacional.

A lo largo de los tres años que duró la experiencia, el Área de Bienestar Social de la Gerencia de Pesca se caracterizó por tener principalmente como población objetivo alrededor de 1000 pescadores industriales, quienes trabajan distribuidos en las embarcaciones pesqueras. Por este motivo, el ejercicio profesional como trabajadora social se relacionó con actividades y funciones pertenecientes al ámbito empresarial y el sector pesquero, además de que se adecuó a la naturaleza del trabajo de los pescadores industriales, a su condición y régimen laboral, así como a sus condiciones sociofamiliares.

La práctica profesional con los pescadores industriales inicialmente estuvo dirigida a conocer a los trabajadores pesqueros, para conseguir un aprendizaje mutuo sobre el sector y el régimen laboral pesquero. Luego, se buscó un acercamiento directo a los trabajadores y su familia para posteriormente lograr la conformación de una estrategia de intervención profesional distinta.

## **1.2 Organización donde se realizó la experiencia**

La experiencia de trabajo social realizada con pescadores de embarcaciones industriales en el Perú corresponde a la práctica profesional realizada, desde el Área de Bienestar Social de la Gerencia de Pesca a los trabajadores pesqueros de una importante empresa pesquera de capital nacional, misma que actualmente cuenta con embarcaciones pesqueras, plantas de procesamiento de harina y aceite de pescado distribuidas a lo largo de todo el litoral, así como con una planta de congelados para el consumo humano directo y un astillero que brinda servicios de diseño, construcción y reparación de embarcaciones pesqueras.

El Área de Bienestar Social depende jerárquicamente, por lo menos durante el desarrollo de la experiencia, de la Jefatura de Recursos Humanos de la Gerencia de Pesca de dicha empresa.

En el año 2015, el Área de Bienestar Social estaba constituida por una trabajadora social encargada y responsable del área, una trabajadora social que asistía en temas operativos y brindaba soporte en las tareas y responsabilidades del área y una estudiante de trabajo social que apoyaba en temas administrativos del área y se desempeñaba como practicante de trabajo social.

Entre las principales actividades desarrolladas se identificó la atención personalizada a los trabajadores pesqueros, programas de capacitación para la familia (esposas e hijos), gestión de los seguros de salud y vida de los trabajadores pesqueros, orientación y asesoramiento sobre beneficios sociales y temas relativos al área, que incluye el apoyo social en los casos especiales de salud.

### 1.3 Objetivo del quehacer profesional

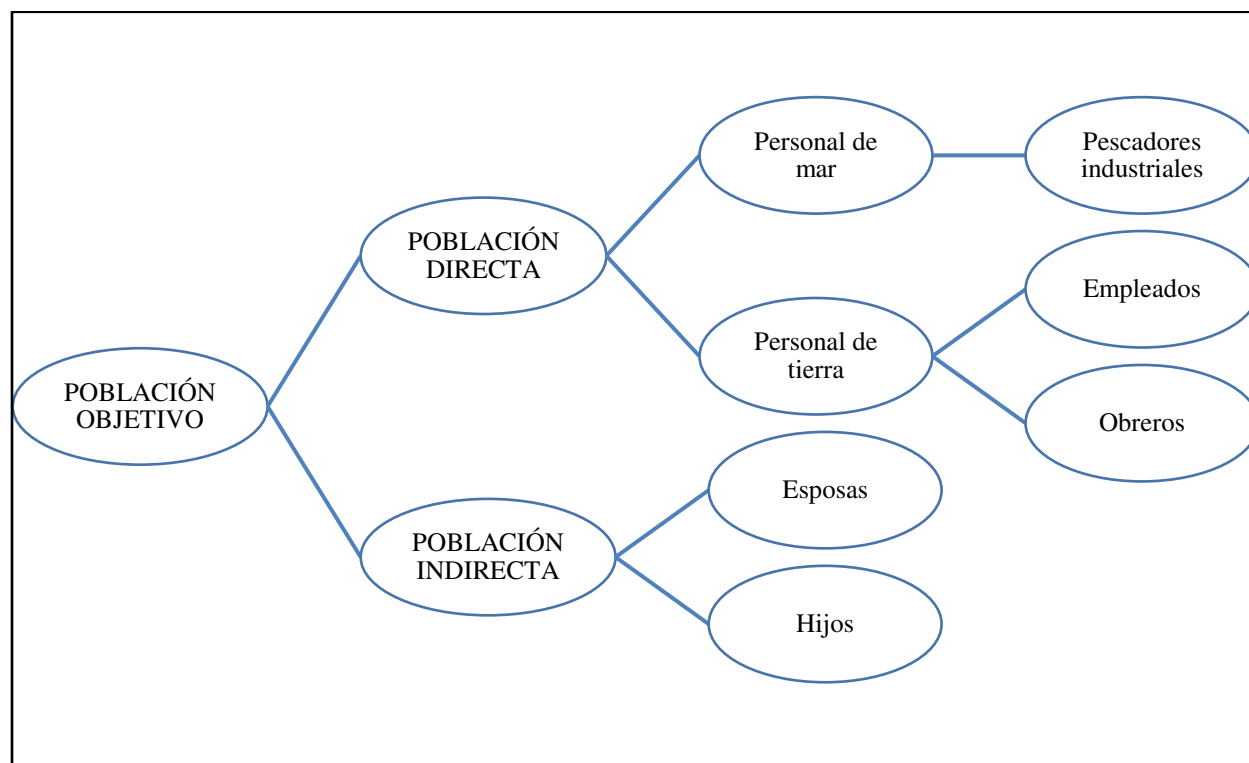
En el año 2015, el Área de Bienestar Social tenía como objetivo general “intervenir profesionalmente generando condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los trabajadores y sus familias, contribuyendo en el aumento de los niveles de satisfacción y mejora del clima laboral” (Demarini, 2015, p. 1).

### 1.4 Público objetivo

La población objetivo del Área de Bienestar Social está compuesta de la siguiente manera:

- a) **Población directa.** Los trabajadores de la Gerencia de Pesca, conformados por los pescadores industriales de embarcaciones pesqueras que laboran en la actividad extractiva (personal de mar); y los empleados y obreros que laboran en las actividades administrativas y operativas de la gerencia (personal de tierra).
- b) **Población indirecta.** Las familias de los trabajadores de la Gerencia de Pesca, esposas e hijos de 0 a 24 años de edad.

El esquema de la población objetivo del Área de Bienestar Social se encuentra representado en la Figura 1.



*Figura 1.* Población objetivo del Área de Bienestar Social

Fuente: elaboración propia

## 1.5 Estrategias de trabajo

Las actividades del Área de Bienestar Social se orientan bajo las siguientes líneas de intervención (Demarini, 2015):

- a) **Orientación social.** Se refiere a brindar a los trabajadores la información necesaria y pertinente respecto a seguros y beneficios sociales laborales, trámites de seguros, acreditaciones, afiliación de derechohabientes, así como la orientación personal y atención oportuna de casos de emergencias por salud, defunción, préstamos económicos y otros.

- b) **Promoción social.** Se refiere específicamente a la promoción y prevención de la salud ocupacional, realización de actividades y eventos de integración familiar. De tal modo, que se garantice la participación de los trabajadores para su adecuado equilibrio psicosocial, posibilitando así una alta motivación y mayor productividad en sus labores.
- c) **Gestión social.** Se refiere al conjunto de actividades que tienen el objetivo de generar y potencializar la cultura organizacional, equilibrando los intereses y recursos con los que cuenta la organización para lograr los objetivos de manera efectiva, teniendo como base los lineamientos y políticas institucionales.

## 1.6 Actividades y tareas

Entre las actividades y tareas desarrolladas desde dicha área se encuentran las siguientes:

- Coordinar la atención inmediata y dar seguimiento a los trabajadores en caso de accidente de trabajo y enfermedad ocupacional hasta su recuperación.
- Realizar informes periódicos sobre el estado de los trabajadores por accidente de trabajo y enfermedad común.
- Mantener actualizada la relación de casos críticos por accidente laboral y enfermedad ocupacional.
- Acompañamiento y asesoría personalizada a los trabajadores en temas sociolaborales.
- Orientar y atender las consultas de los trabajadores sobre temas que correspondan al área.
- Gestión de los seguros de salud y vida de los trabajadores.
- Gestión del reembolso de subsidios ante el Seguro Social de Salud (EsSalud) en los plazos establecidos.
- Gestión actividades de integración para trabajadores y su familia.

## **CAPÍTULO II. LA EXPERIENCIA: OBJETO DE SISTEMATIZACIÓN**

### **2.1 Objeto de la sistematización**

La sistematización de la experiencia tuvo como objeto la labor del trabajo social en el sector pesquero a través de la intervención profesional de trabajo social con pescadores de embarcaciones industriales de una importante empresa pesquera peruana.

#### **2.1.1 Actores de la experiencia**

Los actores de la experiencia son las personas que participaron directa e indirectamente en las decisiones y acciones de la misma, entre ellos los detallados a continuación:

##### **a) Actores directos**

- Área de Bienestar Social. Integrada por dos trabajadoras sociales y un practicante de Trabajo Social.

##### **b) Actores indirectos**

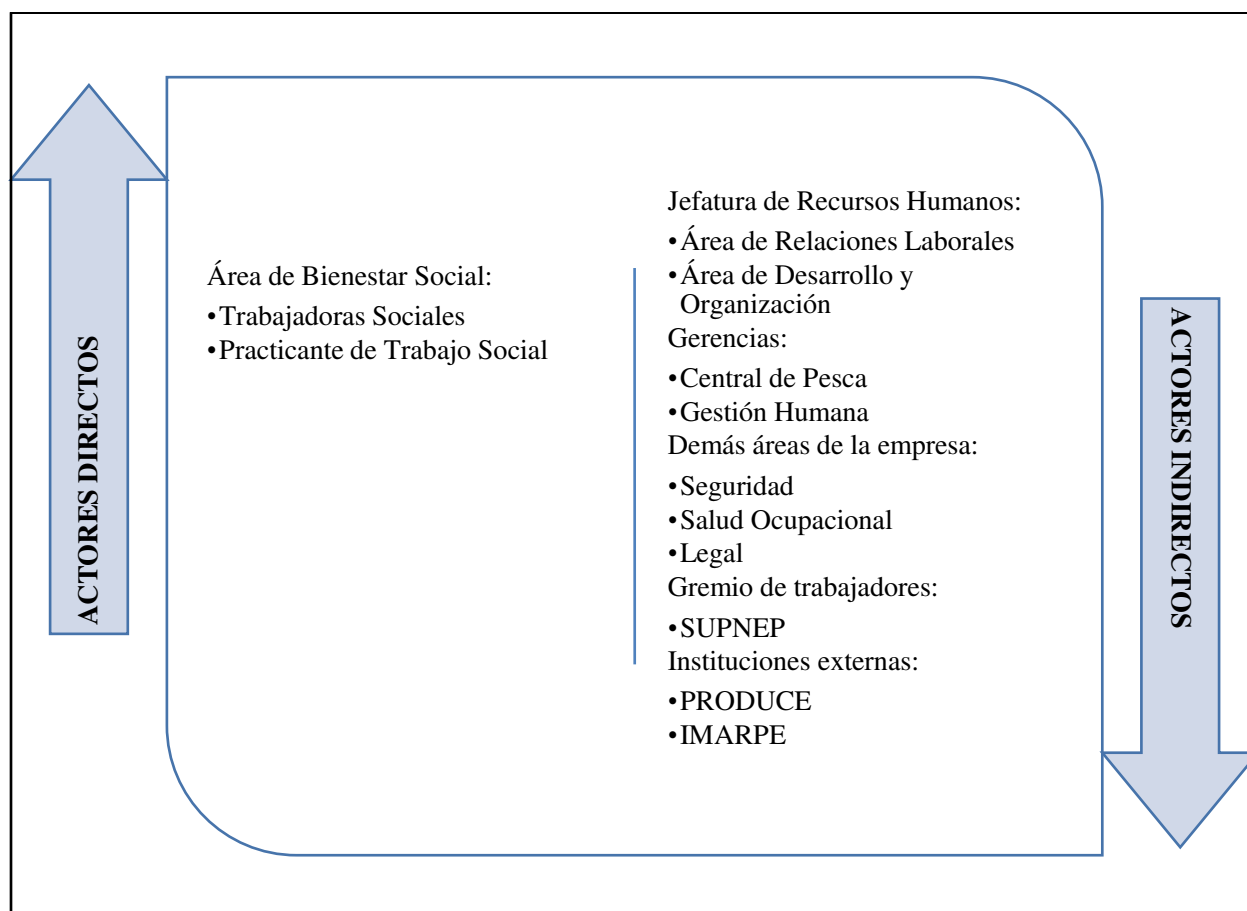
- Jefatura de Recursos Humanos. Integrada además del Área de Bienestar Social, por el Área de Relaciones Laborales y el Área de Organización y Desarrollo.
- Gerencias de las que se depende jerárquicamente. La Gerencia de Pesca (reporte directo de actividades) y la Gerencia de Gestión Humana (reporte funcional de actividades).
- Las demás áreas de la empresa<sup>1</sup>. Área de Seguridad, Área de Salud Ocupacional, Área Legal.
- El gremio de los trabajadores pesqueros. El Sindicato Único de Pescadores de Nuevas Embarcaciones Pesqueras (SUPNEP).

---

<sup>1</sup> Solo se consideran las áreas de otras gerencias que intervienen indirectamente en el trabajo con los tripulantes.

- Instituciones externas a la empresa que actúan indirectamente en la experiencia: el Ministerio de Producción (PRODUCE) y el Instituto del Mar del Perú (IMARPE).

La Figura 2 representa el esquema de los actores de la experiencia.



*Figura 2. Actores de la experiencia*

Fuente: elaboración propia

### 2.1.2 Criterios de selección de la experiencia

De acuerdo con el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social [MIMDES] (2010), se deben considerar cinco criterios de selección para sistematizar una experiencia; en primer lugar, deben ser relevantes en cuanto al tema que se aborda; en segundo lugar, se deben poder replicar en otros



contextos; en tercer lugar, deben tener resultados validados; en cuarto lugar, deben ser innovadoras y finalmente, en quinto lugar, deben mostrarse sostenibles en el tiempo. A continuación, se detallan tales criterios de selección de la experiencia:

- a) **Relevancia.** La experiencia sistematizada es significativa tanto en el ámbito académico del Trabajo Social como en el ejercicio profesional de la carrera, porque permite conocer el quehacer profesional y la importancia de la intervención de los profesionales de esta rama en el sector privado, específicamente en el sector pesquero peruano. Así da a conocer las particularidades del trabajo con pescadores de embarcaciones industriales, que tienen un régimen especial de trabajo y características diferentes a otros trabajadores del sector.
- b) **Validez.** La experiencia sistematizada es válida para ser desarrollada por los profesionales del Trabajo Social que laboren en el sector pesquero y que a su vez busquen fomentar el acercamiento directo con los trabajadores, en este caso los pescadores industriales, pues cuenta con una metodología y estrategias de trabajo que permiten el desarrollo de la práctica profesional en condiciones similares.
- c) **Aplicabilidad.** La experiencia sistematizada puede ser aprovechada por los estudiantes y profesionales del Trabajo Social que laboran en el ámbito empresarial, dado que posee puntos en común con otras empresas en el rubro industrial dedicadas a actividades extractivas.
- d) **Innovación.** La experiencia sistematizada es novedosa e innovadora para el Trabajo Social, pues permite conocer con más detalle la intervención profesional en el sector pesquero peruano al brindar aportes en cuanto a metodología y estrategias de trabajo utilizadas en el desarrollo de la práctica profesional con pescadores industriales.
- e) **Sostenibilidad.** La experiencia sistematizada puede volverse a desarrollar en la intervención profesional de Trabajo Social con pescadores industriales, replicando y/o mejorando las

estrategias y resultados obtenidos; asimismo, tomando las sugerencias y recomendaciones descritas en el texto.

La Figura 3 representa el esquema de los criterios de selección de la experiencia.

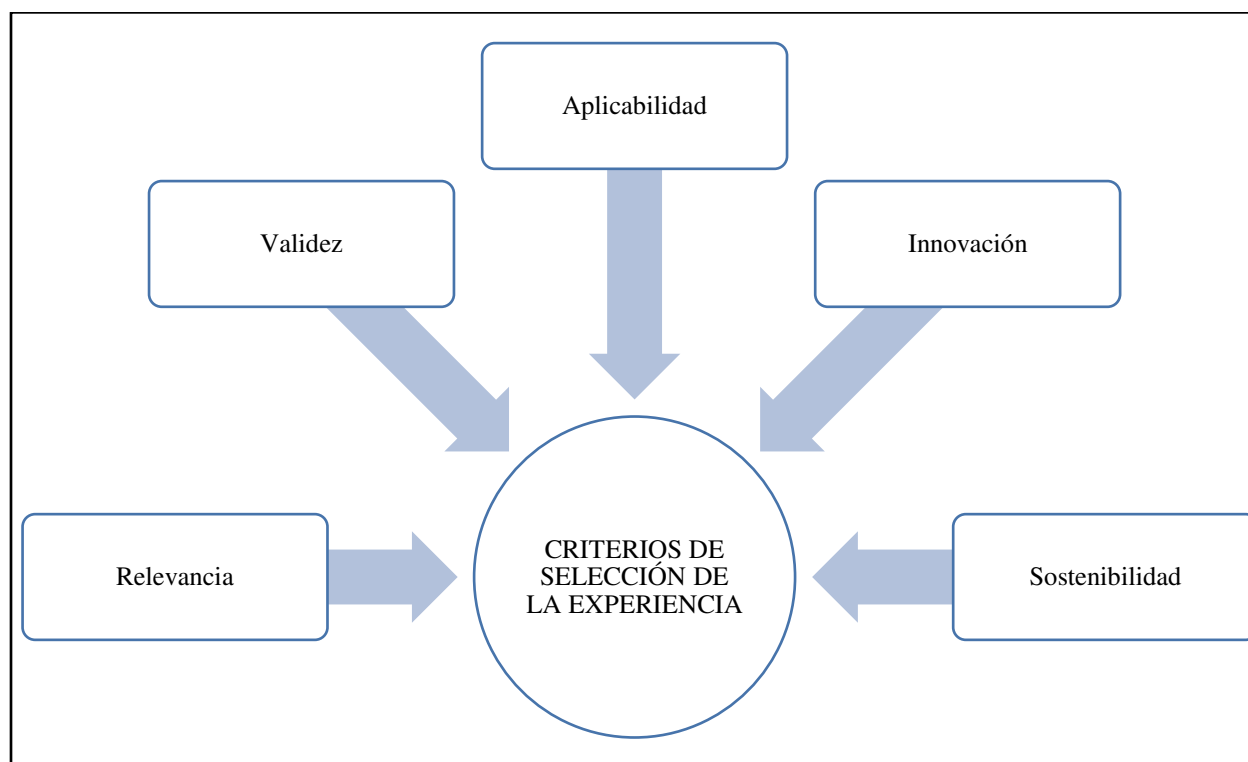


Figura 3. Criterios de selección de la experiencia

Fuente: elaboración propia

## 2.2 Objetivos de la sistematización

En esta experiencia de sistematización se trazaron los siguientes objetivos:

- Ordenar, reconstruir e interpretar las experiencias de la intervención profesional con pescadores industriales.
- Compartir las experiencias adquiridas de la intervención profesional con pescadores industriales.

- Identificar aciertos y dificultades en la experiencia de intervención profesional.
- Mejorar la intervención profesional futura con pescadores industriales.

### **2.3 Espacio temporal**

El espacio temporal de la sistematización comprende la experiencia profesional que se desarrolló durante el periodo de prácticas profesionales (desde marzo del 2015) y bajo la labor como trabajadora social (desde junio del 2016 hasta marzo del 2018) en el Área de Bienestar Social.

### **2.4 Eje temático de sistematización**

Para la delimitación de la experiencia de sistematización se definió como eje central de la sistematización la *Conformación de la estrategia de intervención profesional del trabajo social con pescadores industriales*. Del mismo modo, para profundizar y comprender mejor este eje temático y el objeto de la experiencia se identificaron las siguientes dimensiones: Objeto de intervención, Sujeto de intervención, Metodología y método de intervención, Modelo de intervención, Niveles de intervención y Estrategias de intervención.

### **2.5 Interrogantes de la sistematización**

Es oportuno mencionar que durante el planteamiento de la experiencia a sistematizar se consideraron los siguientes interrogantes:

- ¿Cuál es la importancia de la intervención profesional del trabajador social en el sector pesquero?
- ¿Cuál es el rol que desempeña el trabajador social en el sector pesquero?

## CAPÍTULO III. MARCO DE REFERENCIA

### 3.1 Marco legal

El quehacer profesional del trabajo social durante la experiencia estuvo regido por el siguiente marco legal, que se divide en dos aspectos, por un lado, a) del ejercicio profesional y por otro, b) del contexto de la experiencia.

#### 3.1.1 Del ejercicio profesional

En el Perú el ejercicio profesional del trabajo social en el sector privado se fundamenta en el siguiente marco normativo:

- El **Decreto Supremo N°009 (12/07/1965)**, indica en su artículo 1° que las empresas de la actividad privada comprendidas dentro de los alcances del Decreto Ley N° 14371 (por el que se dispone que las empresas que tengan más de 100 trabajadores deben contar con una dependencia de relaciones industriales), deberán contar con una Asistencia Social diplomada, que se encargará de efectuar las labores propias de su especialidad en favor de los trabajadores del respectivo centro de trabajo.
- La **Resolución Suprema N° 337 (13/09/1965)**, que indica en su artículo 1° que toda empresa de la actividad privada que ocupe más de 300 trabajadores está obligada a contratar de inmediato a una asistente social diplomada para la atención permanente que requiera el personal de su respectivo centro de trabajo. Asimismo, en su artículo 2° indica que las empresas con un número de trabajadores menor a ese y mayor a 100 podrán encomendar el servicio permanente de una asistente social que hubiese terminado sus estudios, con la obligación de regularizar su situación mediante la presentación del título dentro del término de un año

contado a partir de la fecha de la resolución. Además, menciona las funciones básicas de las asistentas sociales, a saber:

- “a) Colaborar en la solución de los problemas personales y familiares del trabajador, que afecten el normal desempeño de sus labores; b) Propugnar la participación del trabajador y de sus familiares en los programas de grupo que elabore o auspicie con su participación la dependencia de Relaciones Industriales de su empresa; y c) Los servicios de Relaciones Industriales de las empresas comprendidas en el Decreto Ley N°14371, dispondrán lo conveniente a efecto de que su dependencia de Servicio Social desarrolle programas adecuados que contribuyan a prevenir los problemas que puedan afectar el bienestar del trabajador y de su familia”. (Art. 4)
- La **Ley N° 27918 (11/08/2003)**, “Ley de Creación del Colegio de Trabajadores Sociales del Perú”, que en su artículo 1° la define “[...] como institución gremial autónoma de Derecho Público Interno, sin fines de lucro, tiene personería jurídica y es representativa de los profesionales Asistentes Sociales y Trabajadores Sociales del Perú”.
- La **Ley N° 30112 (27/11/2013)**, “Ley del ejercicio profesional del trabajador social”, que en su capítulo 5° menciona las siguientes como funciones propias del trabajador social:

  - “a) Participar en la gestión, formulación, ejecución y evaluación de planes, programas y proyectos sociales dirigidos a mejorar las condiciones y calidad de vida de la población, en las instituciones públicas y privadas; b) Participar en el diseño, administración y ejecución de programas de bienestar social, bienestar laboral, seguridad social y salud ocupacional; c) Participar en los programas y proyectos de desarrollo social en organismos gubernamentales y no gubernamentales; d) Formular propuestas de políticas públicas para mejorar las condiciones y calidad de vida de la población; e) Participar en proyectos de

investigación social y científica con el fin de optimizar el mejoramiento de la calidad de vida de la familia, los grupos y la población; f) Otras funciones inherentes al ejercicio profesional”.

“Estas funciones no son limitativas sino enunciativas, pudiendo adicionarse o no considerarse de acuerdo a las necesidades de la institución pública o privada en que realiza su actividad el trabajador social”. (Art. 5)

### 3.1.2 Del contexto de la experiencia

Asimismo, la intervención profesional del trabajador social en el sector pesquero industrial está fundamentada de acuerdo con el siguiente marco normativo:

- La **Ley N° 26790 (15/05/1997)**, “Ley de la Modernización de la Seguridad Social en Salud”.
- El **Decreto Supremo N° 009-97-SA (08/09/1997)**, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 26790, “Ley de la Modernización de la Seguridad Social en Salud”.
- El **Decreto Supremo N° 014-2004-TR (15/12/2004)**, por el que se regula el pago de beneficios compensatorios y sociales de los trabajadores pescadores, cuya supervisión corresponde a la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador (CBSSP), en el cual se contempla, entre otras cuestiones, el cálculo de los beneficios compensatorios y sociales, la remuneración computable, la oportunidad y forma de pago, la percepción de los beneficios compensatorios y sociales, la supervisión y control y la aplicación supletoria.
- El **Decreto Supremo N° 005-2005-TR (11/08/2005)**, mediante el que se aprueba el “Reglamento de la Ley N° 28320 sobre la incorporación al EsSalud de los afiliados de la CBSSP”.

- La **Ley N° 28791 (17/07/2006)**, Ley que establece modificaciones a la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- El **Decreto Supremo N° 020-2006-TR (28/12/2006)**, que aprueba las normas reglamentarias de la Ley N° 28791 que establece las modificaciones a la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- La **Ley N° 29344 (09/04/2009)**, “Ley Marco de Aseguramiento Universal de Salud”.
- La **Ley N° 29783 (20/08/2011)**, “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”, que tiene por objetivo promover la cultura de prevención de riesgos laborales en el país.
- El **Decreto Supremo N° 005-2012-TR (25/04/2012)**, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La **Directiva EsSalud N° 008-GG-ESSALUD-2012 (2012)**, Normas complementarias al reglamento de pago de prestaciones económicas.
- La **Ley N° 30003 (22/03/2013)**, Ley que regula el régimen especial de Seguridad Social para los trabajadores y pensionistas pesqueros; que norma el acceso de los trabajadores pesqueros y pensionistas pesqueros a un régimen previsional especial administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP), o en su defecto, les permite la elección de una Administradora de Fondo de Pensiones (AFP); así como indica que podrán acceder al sistema de salud a cargo de EsSalud.
- El **Decreto Supremo N° 007-2014-EF (16/01/2014)**, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30003, “Ley que regula el régimen especial de Seguridad Social para los trabajadores y pensionistas pesqueros”.
- La **Resolución Ministerial N° 057-2014-TR (04/04/2014) y anexo**, que aprueba la “Cartilla Informativa”, y en su artículo 1° define “[...] que se informa sobre las características, las

diferencias y demás peculiaridades del Régimen Especial de Pensiones para los Trabajadores Pesqueros y del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones [...]”.

- La **Ley N° 30222 (10/07/2014)**, Ley que modifica la Ley N° 29783, “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”.
- El **Decreto Supremo N° 006-2014-TR (08/08/2014)**, que modifica el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La **Directiva EsSalud N° 015-GG-ESSALUD-2014 (2014)**, Normas y procedimientos para la emisión, registro y control de las certificaciones médicas por incapacidad y maternidad en EsSalud.
- El **Decreto Supremo N° 289-2017-EF (06/10/2017)**, que modifica el Reglamento de la Ley N° 30003, Ley que regula el Régimen Especial de Seguridad Social para los Trabajadores y Pensionistas Pesqueros.
- El **Convenio AANEP-SUPNEP 2017-2022 (20/04/2017)**, convenio de trabajo colectivo firmado por la Asociación de Armadores de Nuevas Embarcaciones Pesqueras (AANEP) y el Sindicato Único de Pescadores de Nuevas Embarcaciones Pesqueras (SUPNEP); que regula las relaciones laborales, remuneraciones, bonificaciones, asignaciones, beneficios sociales y condiciones de trabajo entre trabajadores y empleadores.

### 3.2 Marco conceptual

A continuación, se mencionarán las definiciones que aportaron al análisis e interpretación del eje temático de la sistematización y sus dimensiones, según el punto de vista de diferentes autores:



### 3.2.1 Intervención profesional del trabajo social

Al igual que con la conceptualización del Trabajo Social, el concepto de intervención profesional del trabajo social cuenta con varias definiciones otorgadas por parte de diferentes autores.

Uno de ellos es Rozas (1998), para quien la intervención profesional “es un proceso de construcción histórico-social que se genera en el desarrollo de la dinámica social de los actores que intervienen en el ejercicio profesional” (p. 60). Además, indicó que, para ser llamada profesional, la intervención debe estar sustentada tanto teórica como prácticamente; teóricamente pues “[...] toda intervención se fundamenta en un conjunto de conceptos que guían el accionar del profesional” (p. 60) y prácticamente “porque el trabajador social no solo piensa, sino que también actúa [...]” (p. 60).

Desde la concepción de Javier Corvalán (1996), como se citó en Gordillo (2007), “se puede entender la intervención de Trabajo Social como una forma de *acción social*, consciente y deliberada, que se realiza de manera expresa, e integra supuestos ideológicos, políticos, filosóficos con propuestas metodológicas [...]” (p.122). Esta intervención entonces, tiene el fin de buscar el cambio o la transformación de una situación social. Del mismo modo, Cifuentes et al. (2001) definieron a la intervención:

“[Como] la acción de mediar en un fenómeno, en una situación o en una problemática no resuelta a partir de su inaceptabilidad, pues afecta la vida cotidiana de algunos individuos. Se realiza a partir del conocimiento y comprensión que se posee sobre la problemática y sobre diferentes realidades subjetivas construidas mediante las representaciones y la comprensión interna de los hechos, tanto desde perspectivas particularizantes, como desde teorías sociales que aportan a la fundamentación de los procesos y los resultados”. (p. 28)

Sumado a ello, plantearon una forma sistémica de comprender la intervención de Trabajo Social desde el ejercicio profesional a través de una estructura conceptual que se basa en cinco ejes conceptuales, los cuales son:

“Objetos de intervención, sujetos, intencionalidades, fundamentación, metodologías y métodos. Además, estos ejes se encuentran condicionados por: los contextos y las políticas sociales, la formación académica y el espacio profesional, propiciando a su vez, la consolidación de identidades y reconocimientos para la profesión en las áreas y sectores en que se ejerce”. (Cifuentes et al., 2001, p. 30)

Por otro lado, desde una perspectiva más contemporánea, Vélez (2003) entendió el término “intervención” como uno ya obsoleto e insuficiente para usarse al definir a la práctica del Trabajo Social. En su lugar propuso la utilización del término *actuación*, entendida:

“[Como] el conjunto de actos, prácticas y procesos condicionados por interacciones y mediaciones sociales (internas y externas) que estructuran la especialidad del Trabajo Social, y cuya elección no es ajena a las nociones, visiones o posturas sobre la realidad, la profesión y la acción social se tengan. La actuación profesional tiene un marco intencional estructural y contextual que la hacen posible”. (p. 54)

Por su parte, Barranco (2004) definió la intervención aplicada al trabajo social como “la acción organizada y desarrollada por los trabajadores sociales con las personas, grupos y comunidades” (p. 80). Igualmente, señaló que la intervención en trabajo social está centrada tanto en la persona como en el medio social, por lo que la intervención profesional del trabajo social “se inscribe en un contexto social, histórico, político, económico y cultural de la realidad social” (p. 80). Además, este autor indicó que las principales características de la intervención en Trabajo Social son el

objeto, los objetivos, la ética profesional, la epistemología, la metodología, la función globalizadora, los ámbitos de intervención y las áreas profesionales de actuación.

Fernández y Ponce de León (2006) manifestaron que el término intervención tiene un doble significado:

“Por un lado, la intervención general se puede entender como toda actividad desempeñada por el profesional desde que este establece contacto con el usuario hasta que da por concluida la misma. Por el otro, se puede entender la intervención como un proceso dentro de la fase de intervención del procedimiento metodológico de investigación científica aplicado al método de Trabajo Social. [...] El proceso de intervención está formado por una serie de subprocesos que irán ganando complejidad a medida que la relación interpersonal se vaya afianzando. Esta evolución comienza con subprocesos sencillos como el de información, pasando por los de asesoramiento y apoyo, para concluir con subprocesos más complejos como el educativo para el cambio”. (p. 7)

Por su parte, Gordillo (2007) en su análisis de los conceptos de metodología y método del trabajo social refirió que la intervención de Trabajo Social, como ejercicio profesional, expresa un saber hacer especializado y se puede comprender a partir de cuatro tipos de conceptos, que son los que siguen:

“a) Los que constituyen el punto de partida como profesión: acción y práctica social; b) los estructurales o esenciales: sujetos, objetos, intencionalidades, fundamentación, metodología y métodos, cada uno de los cuales requiere lectura y comprensión específica, compleja, relacional, pues implicaría comprender contextual, conceptual, teórica y metodológicamente estos cinco componentes; c) los condicionantes que imprimen sellos

particulares, una direccionalidad específica; y d) los efectos, consecuentes que dan cuenta de la materialización del ejercicio”. (p. 123)

De las definiciones mencionadas se consideró como la más apropiada para el desarrollo de esta sistematización la propuesta por Rozas, puesto que se coincidió, de acuerdo con el contexto en que se desarrolló la experiencia profesional, en que la intervención profesional es un proceso de construcción que se genera en la dinámica social de los actores que intervienen en la experiencia. El trabajador social interviene en la realidad social con los conocimientos teóricos y metodológicos adquiridos en su formación académica, mismos que fundamentan y validan su quehacer profesional; de esta forma promueve el desarrollo y el cambio social, la cohesión social, el fortalecimiento y la liberación que requieren las personas con las que interactúa.

### **3.2.2 Conformación de la estrategia de intervención**

El término estrategia es de origen griego; “*Strategia*” o el arte de dirigir ejércitos procede de la fusión de dos palabras: “*stratos*”, que se refiere a ejército, y “*agein*”, que significa conductor, guía.

El concepto de estrategia asociado a esta palabra es objeto de muchas definiciones, lo que indica que no existe una que sea universalmente aceptada y muchas de estas definiciones están ligadas al campo de estudio con el que se les relaciona. A fin de entender la conformación de la estrategia de intervención siguiendo el eje de sistematización de la experiencia que aquí se expone, se relacionó a esta con la planificación estratégica, que en consonancia con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] (2011) es:

“[...] una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios que se proveen”. (p. 15)

Asimismo, “desde un punto de vista metodológico, la planificación estratégica consiste en el ejercicio de formulación y establecimiento de objetivos y el establecimiento de cursos de acción o estrategias que permitan alcanzar esos objetivos” (CEPAL, 2011, p. 15).

De hecho, definir la estrategia es el cuarto paso en el proceso de la planificación estratégica<sup>2</sup>. El concepto de *estrategia*, en este proceso, se refiere a las “directrices que ayudan a elegir las acciones adecuadas para alcanzar las metas de la organización. Permiten la definición de metas, los programas y planes de acción y la base para las prioridades en la asignación de recursos”. (CEPAL, 2011, p. 48).

Conforme a lo anterior, una buena estrategia deberá tener en cuenta la misión, la visión y los objetivos de la organización en la que se va intervenir; al mismo tiempo deberá responder a la pregunta: ¿Cómo se lograrán los objetivos propuestos? Deberá también ser definida o conformada previo a que se adopten las acciones o decisiones formuladas en los planes de acción y para ello tomará en cuenta las barreras y recursos que existen en la organización.

Asimismo, las estrategias deben ser actualizadas periódicamente con el propósito de conocer las necesidades del ambiente o el contexto de actuación, y poder adoptar las oportunidades de mejora que surjan en el camino (Caja de Herramientas Comunitarias, 2017).

Se considera entonces que la conformación de la estrategia de intervención del trabajo social fue construyéndose durante la experiencia de acuerdo con el contexto institucional de la empresa pesquera industrial sitio de prácticas, teniendo en cuenta a sus actores y las necesidades existentes. Su principal finalidad fue lograr el cumplimiento de los objetivos y metas trazados por la organización.

---

<sup>2</sup> De acuerdo con la CEPAL (2011), “el proceso de planificación estratégica está conformado por la definición de misión, visión, objetivos estratégicos, estrategias, indicadores de desempeño” (p. 19).

### 3.2.3 Objeto de intervención del trabajo social

Definir el objeto de intervención del trabajo social resulta un tanto complicado en tanto que la bibliografía demuestra que existen múltiples planteamientos acerca de su definición y su delimitación. Al respecto, García (1998) dijo que “el objeto de intervención es el *problema social* en donde se establece la relación entre los sujetos sociales” (p. 19). En esa misma línea, Díaz (2009) se refirió al objeto de intervención como “el conjunto de situaciones de necesidad que dificultan, entorpecen o impiden el equilibrio y desarrollo en y con el entorno social” (p. 516).

Por su lado, Fernández y Ponce de León (2014) definieron el objeto de intervención como el “estudio de las necesidades de las personas, que afectan directa o indirectamente y con carácter universal al conjunto de ciudadanos, y que tienen una vinculación íntima con la calidad de vida y el bienestar” (p. 29).

### 3.2.4 Sujeto de intervención del trabajo social

En su mayoría, las definiciones sobre el sujeto de intervención del trabajo social se encuentran ligadas a la presencia de un individuo o grupo que se desenvuelve en un entorno social y participa en la problemática del objeto de intervención. A este, Fernández y Ponce de León (2006) lo definieron bajo los siguientes términos:

“Un ser concreto, que abarca sus aspectos físicos y psíquicos, que participa activamente en su proceso de vida por tener inteligencia, determinación, intencionalidad y capacidad para tomar decisiones, convirtiéndose a lo largo de su existencia en un ser sociable que vive y se desarrolla en sociedad, pero que, al mismo tiempo, actúa con su carácter individual”.  
(pp. 25-26)

Para Díaz (2009), los sujetos de intervención del trabajo social son “los individuos y las formas en que estos se agrupan, que corresponden con los tres niveles de intervención individual, grupal y comunitaria en el Trabajo Social” (p. 516).

### **3.2.5 Metodología de intervención del trabajo social**

La palabra metodología es un término generado a partir de tres voces griegas: “metà” o más allá, “odòs” o camino y “logos” o estudio. En sus hallazgos respecto al análisis de conceptos metodología y método, Gordillo (2007) sostuvo:

“La Metodología entendida como un concepto global se refiere al estudio del Método (o de los métodos) desde un proceso sistemático en el cual se adquieren modos y formas de conocimiento. Y el Método es considerado como el camino para obtener un fin de manera ordenada, desde un conjunto de reglas”. (p.123)

Por su parte, Vélez (2003) entendió a la metodología del Trabajo Social:

“[Como la que] regula y ordena la actividad científica proponiendo orientaciones y procedimientos que aseguren la realización de las acciones, en correspondencia con los supuestos establecidos en las matrices teóricas que las rigen. [...] La metodología es una dinámica relación entre acción y reflexión. La multiplicidad de relaciones lógicas que conforman una realidad social específica solo puede ser comprendida con el apoyo de la teoría. El binomio teoría/metodología orienta el quehacer profesional validándolo, superando el nivel de lo empírico, adentrándose en la comprensión fundamental de lo real (evitando caer en la manipulación operativa de lo social), visualizando las múltiples vías de aproximación al mismo y estableciendo determinaciones esenciales, actividades y tareas”. (pp. 57-58)

Asimismo, siguiendo a lo anterior indicó:

“En el Trabajo Social es frecuente encontrar situaciones en que la metodología se reduce a una serie de etapas o pasos a seguir y eso es problemático porque distorsiona y desplaza su alcance y posibilidades cognitivas. La metodología es ante todo un proceso de conocimiento, acción y reflexión que se desarrolla conforme a una lógica particular, reguladora de un accionar específico que demanda el cumplimiento de ciertos objetivos que se revierten en resultados”. (Vélez, 2003, p. 59)

Se entiende entonces a la metodología de actuación como un proceso que consta de cinco momentos o elementos:

“[...] unos supuestos o puntos de partida teóricos y filosóficos que soportan o fundamentan la visión general o preliminar [...] de la realidad en que se va actuar, los lineamientos o primera sistematización analítica producto del contacto directo con la realidad específica [...], las pautas de acción o posibles rutas a seguir en el accionar práctico, los métodos o modos específicos de actuación, y las técnicas o herramientas a través de las cuales se implementan las acciones correspondientes”. (Vélez, 2003, p. 59).

Por otro lado, Rozas (1998) sostuvo que la metodología de intervención en Trabajo Social son un conjunto de procedimientos que ordenan y dan sentido a la intervención, en la medida en que construyen y reconstruyen el desarrollo de la práctica. Además, mencionó que también se trata de una estrategia flexible que articula la acción específica del trabajador social con el contexto (p. 70).

De acuerdo con Viscarret (2009), las diferentes corrientes y enfoques teóricos “ha generado cambios importantes en la forma de entender, pensar y organizar el Trabajo Social” (p. 294), por ello:



“La perspectiva a la hora de orientar un caso, la forma de entenderlo, de comprenderlo, la forma de analizar las causas del mismo (análisis o diagnóstico del problema o de la situación), de orientar el proceso de intervención (objetivo u objetivos de la intervención), eran diferentes dependiendo del enfoque teórico de referencia del que se sirviera el profesional”. (pp. 294-296)

En ese sentido, la evolución de la metodología de intervención del Trabajo Social pasa por varias etapas: en un primer momento, Mary Richmond en su obra “Diagnóstico Social” plantea la necesidad de una aplicación científica a la intervención en Trabajo Social, empleando un “modelo médico”. En un segundo momento, con la reconceptualización del Trabajo Social, surgen los considerados métodos clásicos del Trabajo Social, caracterizados por la intervención en función al usuario: el Trabajo Social individual, el Trabajo Social grupal y el Trabajo Social comunitario. Y en un tercer momento, influenciado por diferentes teorías sociales, surgieron una gran variedad de enfoques metodológicos, de formas diferentes de hacer el Trabajo Social. De acuerdo con lo anterior, “[...] las tradicionales divisiones entre método de caso, de grupo y comunitario dejaron de tener sentido y pasaron a ser entendidos como niveles de intervención, puesto que podían ser utilizados en la solución de un mismo caso social” (Viscarret, 2009, p. 296).

### **3.2.6 Métodos de intervención del trabajo social**

“La palabra método deriva de las voces griegas “metá” y “odos”. “Metá” o “hacia”, es una preposición que da idea de movimiento; y “odos” o “camino”; por eso, etimológicamente, método significa “camino hacia algo”, “persecución”, o sea, esfuerzo para alcanzar un fin o realizar una búsqueda” (Ander-Egg, 2009, p. 213).

A este término Ander-Egg (2009) lo definió “como el conjunto de operaciones y procedimientos que, de una manera ordenada [...], deben seguirse dentro de un proceso preestablecido, para lograr

un fin dado o resultado deseado” (p. 212). Asimismo, definió los métodos del trabajo social como los métodos profesionales específicos de los trabajadores sociales que manifiestan “las formas de actuación y procedimientos operativos que tiene por fin obtener resultados prácticos, modificando situaciones reales” (p. 214). Además, hace referencia a los métodos clásicos del trabajo social: caso, grupo y comunidad. Por su parte, Barranco (2004) señaló:

“[Que] el método o los métodos en Trabajo Social presentan una estructura y procesos que se configuran en torno a las fases interrelacionadas que posibilitan conocer, diagnosticar, establecer un plan de acción, ejecutar dicho plan y evaluar los proceso y resultados alcanzados. [...] Lógicamente, las técnicas y el modo de implementar las fases y procesos están supeditados a los paradigmas de estudio o investigación que se apliquen, así como los modelos y niveles de intervención”. (p. 85)

Asimismo, Vélez (2003) definió al método de actuación profesional como “un recurso analítico y operativo con que cuenta el Trabajo Social para enfrentar de manera racional los problemas propios de su ejercicio profesional”. Adicionalmente, identificó los seis momentos o fases generales que están presentes en los métodos de actuación profesional: estudio, diagnóstico, planificación, ejecución, evaluación y sistematización (pp. 60-61).

Durante la actuación profesional, cada uno de estos momentos o fases contienen particularidades, de tal manera que ninguno de ellos está mecánicamente precedido por el otro. Desde su perspectiva:

“El trabajo profesional que se realiza con individuos, familias, grupos, comunidades y organizaciones no puede estar supeditado a la terminación o iniciación de determinada etapa ni al seguimiento de secuencias rígidas de acción, la autonomía de cada componente

del método es algo importante de reconocer y mantener sin que por ello el método se desfigure”. (Vélez, 2003, p. 61)

Por su parte, Rozas (1998) construyó, desde su punto de vista, un proceso metodológico que consta de tres momentos, esto es, “la inserción, el diagnóstico y la planificación; los cuales generalmente se dan en la intervención profesional, y se pueden recrear en el nivel individual, grupal y comunitario” (p. 75). En ese mismo orden, de manera detallada, Barreto et al. (2003, pp. 33-36) analizaron los términos metodología y método desde el punto de vista de diferentes autores del Trabajo Social. Además, desde su revisión bibliográfica, identifican diversas propuestas metodológicas o métodos, que han sido trabajados por autores e instituciones para la intervención desde el Trabajo Social.

Con base en el análisis realizado se presenta en la Figura 4 una recapitulación de las propuestas de métodos del trabajo social encontradas por estas autoras.

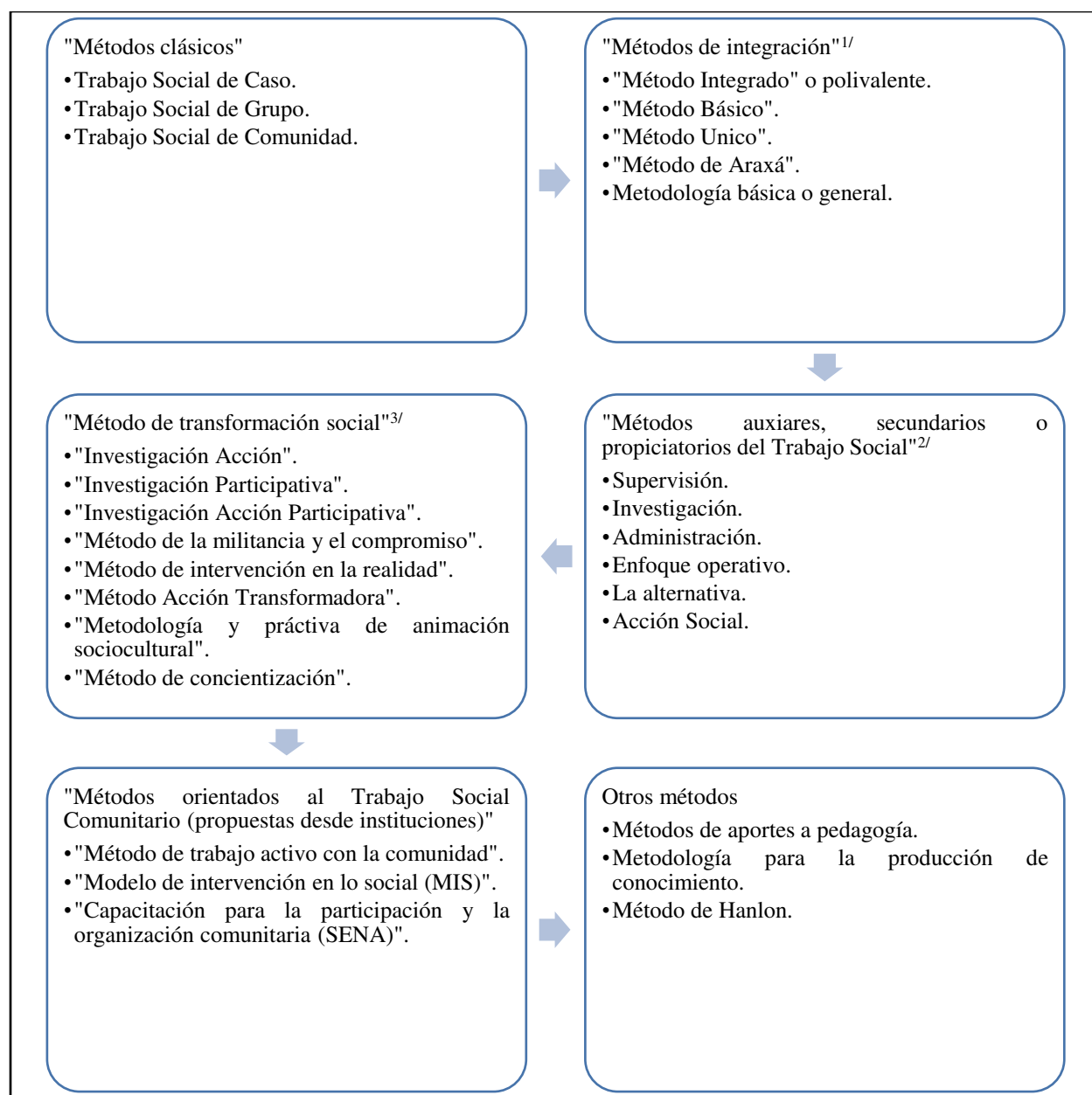


Figura 4. Métodos de intervención del Trabajo Social

Fuente: elaboración propia con base en Barreto et al. (2003)

1/ Integran los momentos o etapas comunes en la estructura operativa de la intervención profesional de los métodos clásicos en estudio, diagnóstico, tratamiento, evaluación, educación.

2/ Facilitan la consecución de un objetivo.

3/ Caracterizados por la concientización, movilización, empoderamiento y participación.

### 3.2.7 Modelos de intervención del trabajo social

Etimológicamente, la palabra modelo proviene del latín “modulus” (molde, módulo), que quiere decir cantidad que sirve de medida o tipo de comparación en determinados cálculos. De allí proviene “modelar”, palabra que sugiere una cierta idea de acción y de construcción (Ander-Egg, 2009, p. 219). Ander-Egg (2009) indicó:

“[Que] en las ciencias sociales, como también en el trabajo social, el término modelo se utiliza como equivalente a *esquema de referencia*. [...] Dentro del trabajo social se han elaborado modelos como instrumentos orientadores para el análisis de situaciones y problemas sociales con el fin de tener una mejor comprensión de la complejidad de los mismos. Asimismo, los modelos sirven para orientar las intervenciones sociales dando un mejor conocimiento de los aspectos sustanciales y más significativos de los problemas reales”. (p. 221)

Asimismo, hizo mención a los modelos teóricos del trabajo social, que son el modelo clínico-normativo o psicosocial, el modelo socioconductista, el modelo de resolución de problemas, el modelo centrado en la tarea, el modelo de crisis y el modelo sistémico. Por otro lado, Vélez (2003) se refirió a los modelos de actuación profesional:

“[Como] aquellos patrones de procedimientos estandarizados, “imitados” o asumidos por colectivos profesionales que, inspirados en determinadas escuelas o corrientes de pensamiento, marcan tendencias, orientan formas específicas de actuación y definen énfasis, principios y técnicas. Son un conjunto de principios que rigen la acción y que están referidos a un campo particular de problemáticas o situaciones”. (p. 74)

En ese orden de ideas, Viscarret (2009) definió el concepto de modelo en Trabajo Social como una herramienta:

“Que sirve para traducir las situaciones a las que se enfrenta el Trabajo Social a un lenguaje lógico que le permite comprender y explicar lo que ocurre, qué es lo que está pasando y evaluar las hipótesis comprobando su funcionamiento en la realidad. El modelo tiene por lo tanto incrustada la teoría o teorías de las que se sirve para dicha comprensión y predicción de la realidad. Pero también tiene una parte práctica. Pues, el conocimiento de los modelos sirve para orientar y guiar la práctica profesional para que esta se encuentre fundamentada en torno al modelo o modelos que garanticen una mayor adaptación al problema sobre el que se va a intervenir”. (p. 299)

Es de aclarar que los diferentes modelos de intervención en Trabajo Social, han ido surgiendo, a través del tiempo con el fin de ofrecer seguridad a los trabajadores sociales en el desempeño de su función, pues el modelo garantiza una forma de proceder correcta y fundamentada en unos supuestos teóricos contrastados que sirven para orientar la acción y conseguir resultados lo más óptimos posibles. Viscarret (2009) desarrolló los modelos de intervención en el Trabajo Social: “el modelo psicodinámico, el modelo de intervención en crisis, el modelo centrado en la tarea, el modelo conductual-cognitivo, el modelo humanista y existencial, el modelo crítico-radical, el modelo de gestión de casos y el modelo sistémico” (pp. 303-342)

### **3.2.8 Niveles de intervención del trabajo social**

En la bibliografía revisada se encontró que varios autores a la hora de definir la metodología del trabajo social han relacionado el concepto de niveles de intervención del trabajo social con los métodos tradicionales de caso, grupo y comunidad. En cuanto a esto, Vélez (2003) se refirió a dos niveles de actuación profesional, de actuación directa y de actuación indirecta. La primera es entendida como aquella en la que el profesional establece un contacto directo con las personas, grupos o colectividades afectadas por una situación; y la segunda es entendida como el conjunto

de actividades profesionales que no requieren, para su realización, del contacto directo entre el profesional y la población a la cual va dirigido el servicio o programa. En ese sentido, “ambos niveles se operacionalizan siguiendo los pasos estipulados en los métodos (estudio o investigación, diagnóstico, planificación, ejecución, control) y las demandas y particularidades de cada situación condicionan el desempeño de determinados roles o funciones” (p. 73).

Por su parte, Chiroque (2010) propuso tres niveles de intervención del trabajador social, a saber:

- a) Microsocial, donde realiza su intervención de caso y familia, exploración, diagnóstico e intervención;
- b) Mesosocial, donde interviene a partir del trabajo de intervención comunitaria; y
- c) Macrosocial, donde el trabajador social puede desarrollar funciones de negociador, diseñador, gerente social, en espacios locales, regionales, nacionales o supranacionales.

Por otro lado, Las Heras y Cortajarena (2014) trataron los niveles de intervención desde el concepto de acción social; desde allí precisaron que la intervención se debe realizar desde dos niveles: “a) Microsocial, entendiéndose como la intervención brindada a un caso individual y que logra soluciones aisladas, y b) Macrosocial, entendiéndose como la intervención desde las políticas sociales buscando una transformación de la problemática social” (pp. 35-36).

Desde la psicología social, Urie Brofenbrenner, citado por Álvarez (s.f.), propuso el Modelo Ecológico en aras de entender el desarrollo del individuo a través de diferentes ambientes en los que se desenvuelve y que influyen en el cambio y en su desarrollo cognitivo, moral y relacional. Desde este enfoque se plantea la intervención en el desarrollo de las personas a través de cuatro niveles o sistemas, que son los que a continuación se detallan:

“a) Microsistema, se refiere al nivel más inmediato o cercano en el que se desarrolla el individuo, en donde mantiene relaciones interpersonales directas y asume un rol determinado; b) Mesosistema, se refiere a la interrelación de dos o más entornos en los que

el individuo participa de manera activa; c) Exosistema, se refiere a los contextos más amplios en donde el individuo no participa en forma directa; y d) Macrosistema, que se refiere a las condiciones sociales, culturales y estructurales que determinan los contextos en los que se desarrolla el individuo y su sociedad”. (párr.3)

### **3.2.9 Estrategias de intervención del trabajo social**

El ya mencionado Ander-Egg (2009) definió estrategia como “el arte de combinar, coordinar, distribuir y aplicar acciones y medios encaminados a la consecución de un objetivo a largo plazo” (p. 137). Asimismo, indicó que “para elaborar una estrategia, hay que tener en cuenta la situación inicial, los recursos disponibles y las acciones de otros sectores sociales que tienen propósitos contrapuestos” (Ander-Egg, 2009, p. 137). Según Contreras (2013), se utiliza la palabra estrategia para referirse:

“[A] [...] aquellas actitudes o acciones que están dirigidas a establecer una forma de pensar o de hacer las cosas. En la vida diaria, el término estrategia se usa para demostrar que una persona es capaz de pensar cada paso que da, de tal manera que dichas acciones vayan concatenadas y tengan relación”. (p. 158)

De acuerdo con Barreto et al. (2003) esta “consiste en la recuperación de la práctica, a partir de métodos y procedimientos que requieren un estudio profundo, exigen una planeación, búsqueda de la información actualizada y estudio de problemas para lograr lo que se ha propuesto” (p. 43). Mientras tanto, Gordillo (2007) se refirió a las estrategias como globales en el sentido de que para el análisis desde el trabajo social:

“[...] conviene tomar distancia de concepciones vinculadas al campo de guerra para triunfar, al mercadeo por su énfasis en la venta, para abordarlas desde una perspectiva humanista, pedagógica y comunitaria. Pensar estrategias desde una concepción



posibilitadora, como opciones y alternativas para la vinculación al orden sociocultural”. (p. 129)

En definitiva, para Gordillo (2007) las estrategias en Trabajo Social “son un conjunto de alternativas que pueden funcionar como posibilitadoras de producción de acontecimientos; para que sea eficaz requiere de tres elementos: metas, políticas y programas, que permitan la cohesión, el equilibrio y el enfoque que se pretende alcanzar” (p. 129).

### **3.3 Marco contextual**

El contexto actual interviene y delimita el ámbito circunstancial y el ambiente físico dentro del cual se desarrolla la intervención profesional. A continuación, se expondrá el contexto en que se desarrolló la experiencia de intervención profesional de trabajo social con pescadores industriales a través de tres aspectos: a) el sector pesquero y la industria pesquera en el Perú; b) las características de los pescadores industriales, condiciones de trabajo y régimen laboral pesquero; y c) el quehacer profesional del trabajo social en el ámbito empresarial.

#### **3.3.1 El sector pesquero y la industria pesquera en el Perú**

La pesca es la actividad económica mediante la cual se extraen los recursos pesqueros de los mares, ríos y lagos. En este país la extracción pesquera es muy rica debido a la gran variedad de especies que existen y está tradicionalmente sustentada de la anchoveta (*Engraulis ringens*), el jurel (*Trachurus murphyi*) y la caballa (*Scomber japonicus*) principalmente.

La actividad pesquera es aleatoria y temporal a causa de las condiciones climáticas, la migración de los bancos de pesca o las temporadas de veda de ciertas especies. Según la Ley General de Pesca (Decreto Ley N° 25977, promulgado en 1992), en su artículo 5° se denomina a la actividad

pesquera como permanente pero discontinua, y se aplica tanto para la pesca destinada para el consumo humano indirecto como directo.

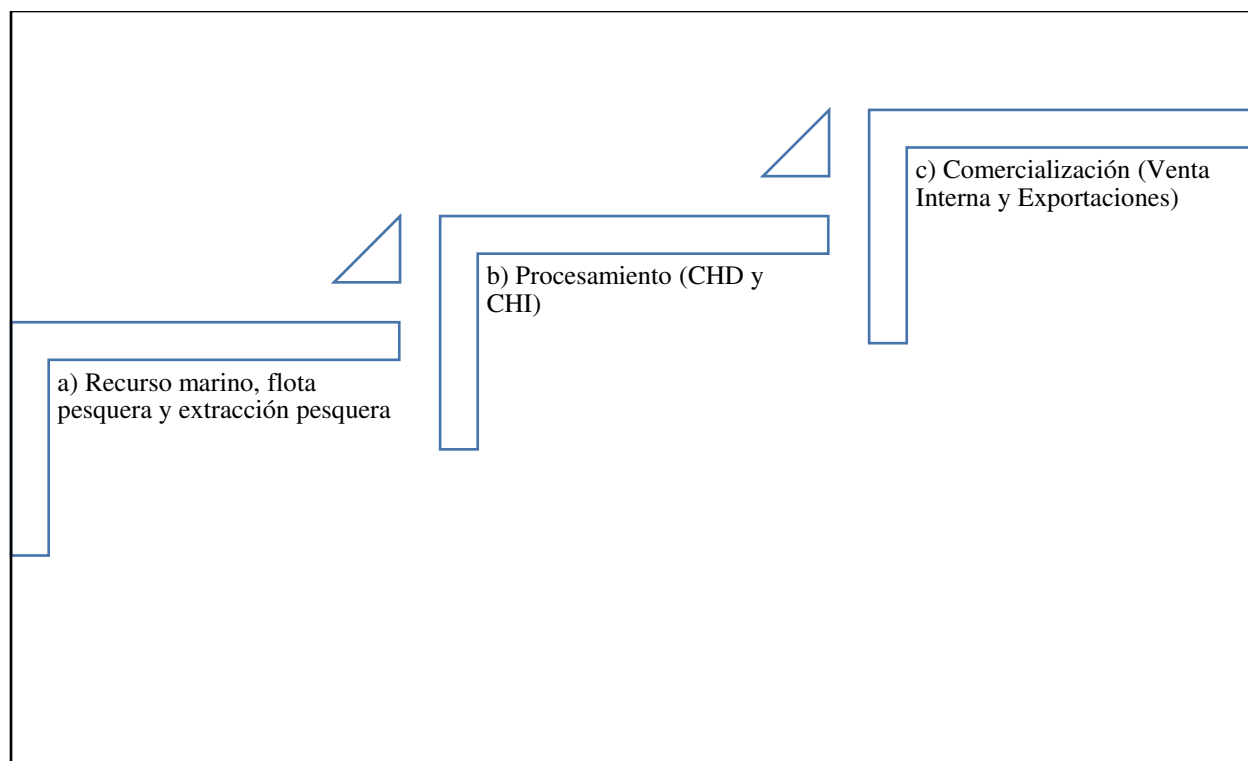
En el mar peruano se distinguen dos variedades de pesca claramente diferenciadas<sup>3</sup>, una es la *pesca artesanal*, que se orienta al consumo humano directo, en la que los peces, mariscos y algas son extraídos utilizando botes, chalanas y embarcaciones tradicionales para luego ser llevados a los puertos y caletas, desde donde son distribuidos hacia los mercados para su comercialización. El otro tipo de pesca es la *pesca industrial*, que utiliza embarcaciones mayores, tales como barcos de cerco o bolicheras y barcos de arrastre o arrastreras, estas últimas capaces de lanzar gigantescas redes que luego son arrastradas para capturar la mayor cantidad posible de peces. El producto de su captura es destinado a la industria de conservas para consumo humano o a las de aceite, harina y alimentos balanceados, utilizados en la crianza de animales.

### ***3.3.1.1 El sector pesquero y su cadena de valor.***

En el sector pesquero la cadena de valor está compuesta por tres eslabones, esto es, a) el recurso marino, la flota pesquera y la extracción; b) el procesamiento del recurso que se destina al consumo humano indirecto y directo; y c) la comercialización, que incluye la venta interna y las exportaciones, tal y como se muestra en la Figura 5.

---

<sup>3</sup> En las zonas andinas y amazónicas la actividad pesquera se realiza de manera artesanal en lagos y ríos.



*Figura 5. Cadena de valor del sector pesquero*

Fuente: elaboración propia

#### *3.3.1.1.1 El recurso marino, la flota pesquera industrial y la extracción pesquera.*

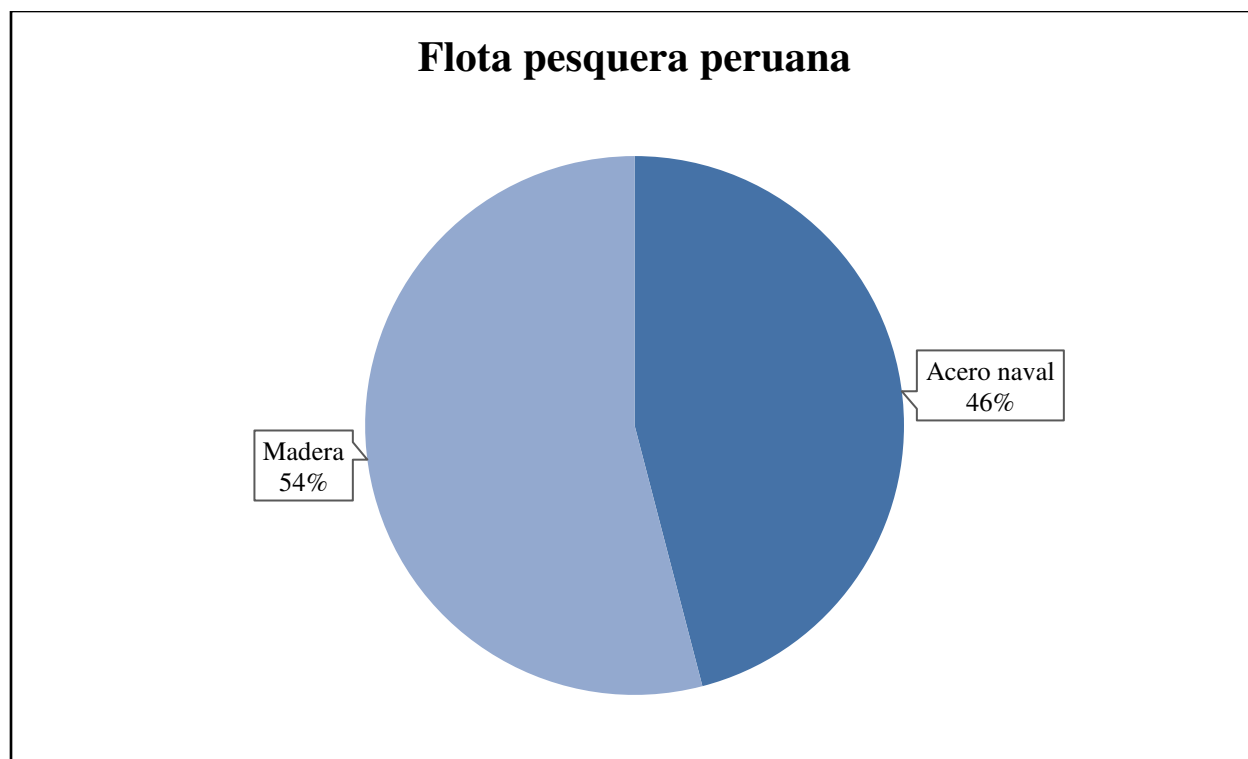
Según la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación [FAO] (2010):

“El Perú explota solo una parte de su amplia diversidad de especies que se distribuyen principalmente en el mar peruano. La ictiofauna marina comprende alrededor de 736 especies, geográficamente es más diversa en el norte, disminuyendo cuantitativamente hacia el sur del país. De estas especies solo 80 (11%) contribuyen significativamente a la pesca industrial y al consumo humano. Además, se extraen alrededor de 40 especies de moluscos [...] y 23 especies de crustáceos [...]”. (p.9)

Los peces de mayor importancia comercial son principalmente la anchoveta, el jurel, la caballa, el bonito, la merluza, la lorna y la cabrilla. Las principales especies de moluscos son el choro, la almeja, la concha de abanico, el chanque y el calamar, y el desembarque de crustáceos más conocidos corresponde a los langostinos, los camarones, las langostas y los cangrejos.

La flota pesquera peruana está compuesta por diferentes sistemas de pesca, entre estos, “flota con redes de cerco, flota con redes de arrastre, flota con artes de pesca multipropósito y sistema de trampas, las mismas que están distribuidas en todo el litoral para extraer diversas especies hidrobiológicas” (Sociedad Nacional de Pesquería, s.f., párr.8).

A noviembre del 2018, el Ministerio de Producción (PRODUCE) tiene registrado 864 embarcaciones con permiso de pesca vigente dedicadas a la pesca industrial (de acero naval y de madera), con una capacidad de bodega aproximada de 156 000 Toneladas Métricas (TM). Como se puede ver en la Figura 6, la flota pesquera peruana está compuesta por un 54% de embarcaciones de madera (467) y un 46% de embarcaciones de acero naval (397).



*Figura 6.* Flota pesquera industrial en noviembre 2018

Fuente: elaboración propia con base en Ministerio de la Producción (s.f.)

En el Perú la mayor cantidad de desembarques pertenecen a la actividad industrial, principalmente de anchoveta, para la producción de harina y aceite de pescado. De acuerdo con PRODUCE, según el tipo de actividad extractiva los desembarques a nivel nacional de productos pesqueros en el 2017 fueron de 4,224.5 miles de toneladas. Según el giro industrial, el 75% fue destinada a la producción de productos para el consumo humano indirecto (CHI) y el 25% destinada al consumo humano directo (CHD).

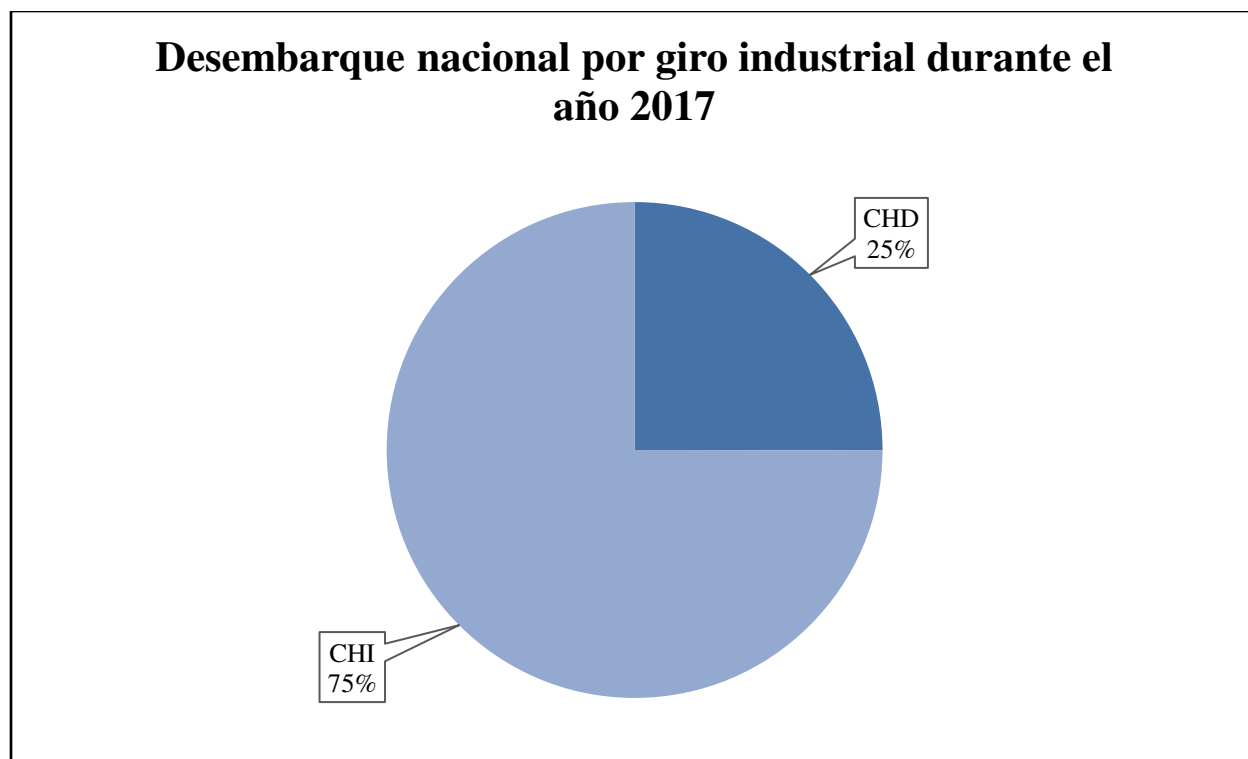
En la Tabla 1 se encuentra la información del desembarque nacional de productos pesqueros registrado durante el año 2017, de acuerdo con el tipo de actividad extractiva.

Tabla 1. *Desembarque nacional según utilización, 2017 (Miles de TM)*

<i>Utilización</i>	<i>2017</i>												
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic	Total
<b><i>Total</i></b>	<b>723.3</b>	<b>162.0</b>	<b>177.7</b>	<b>480.9</b>	<b>1,310.3</b>	<b>771.5</b>	<b>257.3</b>	<b>68.5</b>	<b>48.6</b>	<b>58.2</b>	<b>83.1</b>	<b>83.2</b>	<b>4,224.5</b>
<b><i>Consumo</i></b>													
<b><i>Humano</i></b>	<b>107.6</b>	<b>128.0</b>	<b>117.9</b>	<b>98.3</b>	<b>94.9</b>	<b>103.0</b>	<b>76.4</b>	<b>65.8</b>	<b>47.9</b>	<b>57.7</b>	<b>76.7</b>	<b>83.2</b>	<b>1,057.4</b>
<b><i>Directo</i></b>													
<b><i>Enlatado</i></b>	11.5	13.4	8.1	7.4	7.5	6.6	5.6	8.7	5.1	4.4	6.1	8.0	92.3
<b><i>Congelado</i></b>	55.4	71.2	66.0	47.5	47.7	58.1	34.9	21.0	9.0	16.6	28.4	32.3	488.0
<b><i>Curado</i></b>	1.7	2.0	2.1	2.2	1.9	2.3	2.3	2.7	2.5	2.0	2.8	2.3	26.8
<b><i>Fresco</i></b>	39.1	41.5	41.7	41.1	37.9	36.1	33.6	33.4	31.3	34.6	39.4	40.6	450.2
<b><i>Consumo</i></b>													
<b><i>Humano</i></b>	<b>615.7</b>	<b>34.0</b>	<b>59.7</b>	<b>382.7</b>	<b>1,215.4</b>	<b>668.5</b>	<b>180.9</b>	<b>2.7</b>	<b>0.7</b>	<b>0.6</b>	<b>6.4</b>	<b>0.0</b>	<b>3,167.2</b>
<b><i>Indirecto</i></b>													
<b><i>Anchoveta</i></b>	615.7	34.0	59.7	382.7	1,215.4	668.5	180.9	1.7	0.1	0.6	6.4	0.0	3,165.5
<b><i>Otras Especies</i></b>	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	0.6	0.0	0.0	0.0	1.7

Fuente: elaboración propia con base en Ministerio de la Producción (2017)

Aunado a ello, en la Figura 7 se indica el desembarque nacional de productos pesqueros durante el año 2017 siguiendo el giro industrial.



*Figura 7. Desembarque nacional por giro industrial durante el año 2017*

Fuente: elaboración propia con base en Ministerio de la Producción (2017)

### 3.3.1.1.2 Procesamiento (CHD y CHI).

De acuerdo con PRODUCE, en el 2017 el procesamiento de productos pesqueros alcanzó un volumen de 1195.3 mil Toneladas Métricas Brutas (TMB)<sup>4</sup>, y la producción de derivados de la pesca (harina y aceite de pescado) alcanzó un volumen de 839.6 mil TMB.

En la Tabla 2 se indica la información del procesamiento nacional de productos pesqueros durante el año 2017.

<sup>4</sup> Incluye ingredientes (aceite, sal, salsas diversas, etc.), envases y empaque.

Tabla 2. *Procesamiento nacional según utilización, 2017 (Miles TMB)*

<i>Utilización</i>	<i>2017</i>												<i>Total</i>
	<i>Ene</i>	<i>Feb</i>	<i>Mar</i>	<i>Abr</i>	<i>May</i>	<i>Jun</i>	<i>Jul</i>	<i>Ago</i>	<i>Set</i>	<i>Oct</i>	<i>Nov</i>	<i>Dic</i>	
<b><i>Total</i></b>	<b>202.2</b>	<b>65.8</b>	<b>68.1</b>	<b>131.0</b>	<b>357.8</b>	<b>212.7</b>	<b>70.1</b>	<b>19.2</b>	<b>9.4</b>	<b>13.5</b>	<b>23.4</b>	<b>22.3</b>	<b>1195.3</b>
<b><i>Consumo</i></b>													
<b><i>Humano</i></b>	<b>36.6</b>	<b>57.1</b>	<b>53.5</b>	<b>32.7</b>	<b>32.3</b>	<b>34.6</b>	<b>23.9</b>	<b>18.5</b>	<b>9.2</b>	<b>13.4</b>	<b>21.8</b>	<b>22.3</b>	<b>355.6</b>
<b><i>Directo</i></b>													
<b><i>Enlatado</i></b>	<b>5.5</b>	<b>5.4</b>	<b>3.8</b>	<b>3.6</b>	<b>3.8</b>	<b>3.4</b>	<b>3.1</b>	<b>4.6</b>	<b>2.8</b>	<b>3.0</b>	<b>4.0</b>	<b>3.9</b>	<b>46.7</b>
<b><i>Congelado</i></b>	<b>30.4</b>	<b>50.9</b>	<b>48.8</b>	<b>28.2</b>	<b>27.7</b>	<b>30.3</b>	<b>19.8</b>	<b>12.8</b>	<b>5.4</b>	<b>9.6</b>	<b>16.6</b>	<b>17.3</b>	<b>297.8</b>
<b><i>Curado</i></b>	<b>0.7</b>	<b>0.8</b>	<b>0.9</b>	<b>0.9</b>	<b>0.8</b>	<b>0.9</b>	<b>1.0</b>	<b>1.1</b>	<b>1.0</b>	<b>0.8</b>	<b>1.1</b>	<b>1.1</b>	<b>11.1</b>
<b><i>Consumo</i></b>													
<b><i>Humano</i></b>	<b>165.6</b>	<b>8.7</b>	<b>14.6</b>	<b>98.3</b>	<b>325.5</b>	<b>178.1</b>	<b>46.3</b>	<b>0.7</b>	<b>0.2</b>	<b>0.1</b>	<b>1.6</b>	<b>0.0</b>	<b>839.6</b>
<b><i>Indirecto</i></b>													
<b><i>Harina</i></b>	<b>146.3</b>	<b>7.7</b>	<b>13.7</b>	<b>88.4</b>	<b>288.3</b>	<b>160.7</b>	<b>42.9</b>	<b>0.7</b>	<b>0.2</b>	<b>0.1</b>	<b>1.4</b>	<b>0.0</b>	<b>750.3</b>
<b><i>Aceite crudo</i></b>	<b>19.2</b>	<b>0.9</b>	<b>0.8</b>	<b>9.9</b>	<b>37.3</b>	<b>17.5</b>	<b>3.4</b>	<b>0.1</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.2</b>	<b>0.0</b>	<b>89.3</b>

Fuente: elaboración propia con base en Ministerio de la Producción (2017)

En la Figura 8 se indica la participación del procesamiento pesquero según su utilización durante el año 2017.



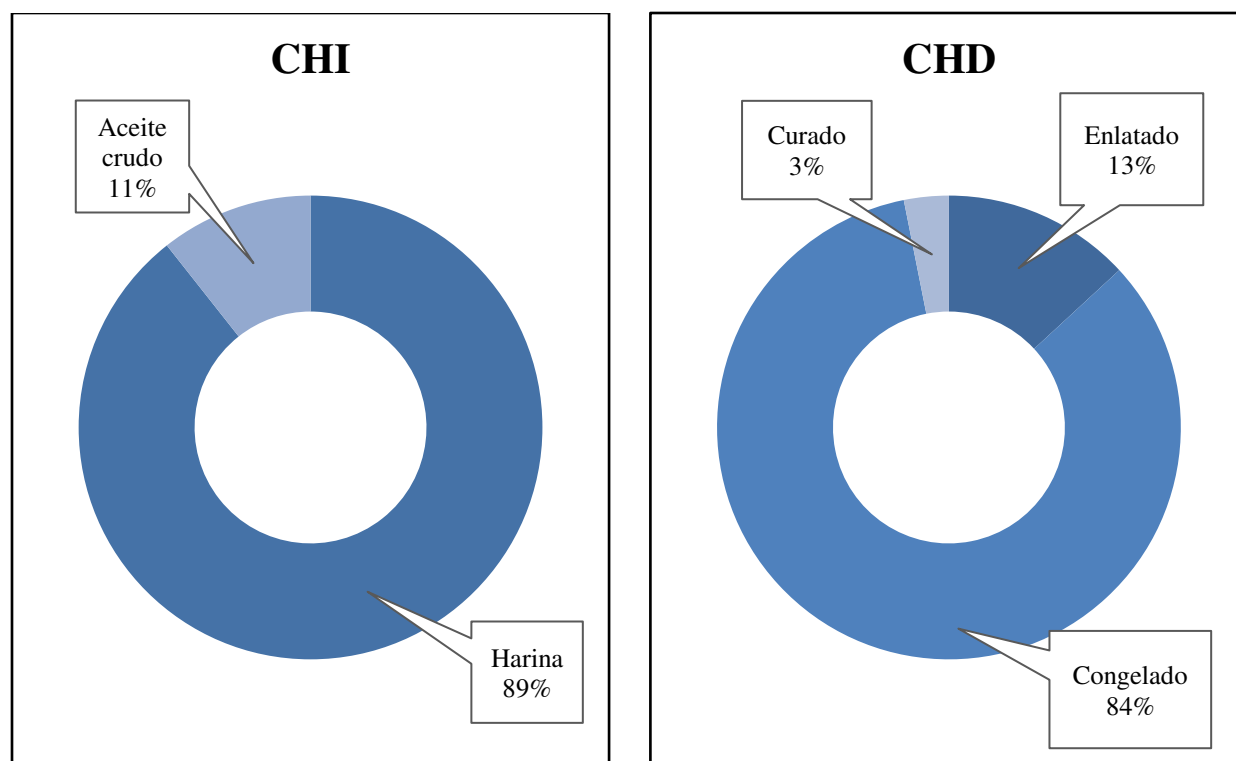


Figura 8. Participación del procesamiento pesquero según utilización durante el año 2017

Fuente: elaboración propia con base en Ministerio de la Producción (2017)

### 3.3.1.1.3 Comercialización (Venta interna y exportaciones).

De acuerdo con PRODUCE, la venta interna de productos pesqueros en el 2017 sumó un total de 733.8 mil TMB. En la Tabla 3 se indica la información de la venta interna de productos pesqueros durante dicho año.

Tabla 3. *Venta interna de productos pesqueros, 2017 (Miles TMB)*

<i>Utilización</i>	<i>2017</i>												
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic	Total
<b><i>Total</i></b>	<b>87.1</b>	<b>59.1</b>	<b>60.7</b>	<b>62.0</b>	<b>61.5</b>	<b>57.9</b>	<b>55.1</b>	<b>59.3</b>	<b>63.6</b>	<b>54.6</b>	<b>54.9</b>	<b>58.2</b>	<b>733.8</b>
<b><i>Consumo</i></b>													
<b><i>Humano</i></b>	<b>54.2</b>	<b>53.4</b>	<b>56.6</b>	<b>58.4</b>	<b>57.0</b>	<b>53.2</b>	<b>51.7</b>	<b>54.3</b>	<b>57.9</b>	<b>52.0</b>	<b>52.0</b>	<b>56.8</b>	<b>657.4</b>
<b><i>Directo</i></b>													
<b><i>Enlatado</i></b>	3.6	3.1	3.1	3.9	4.1	2.7	3.5	5.2	3.2	4.0	4.0	3.0	43.5
<b><i>Congelado</i></b>	9.6	7.4	10.3	11.3	12.7	11.9	11.8	12.8	21.2	10.3	6.6	10.5	136.5
<b><i>Curado</i></b>	0.6	0.6	1.1	0.8	0.6	0.7	0.7	0.8	0.8	0.6	0.8	0.8	8.7
<b><i>Fresco</i></b>	40.3	42.4	42.2	42.3	39.6	38.0	35.6	35.5	32.7	37.1	40.7	42.5	468.7
<b><i>Consumo Humano Indirecto</i></b>	<b>32.9</b>	<b>5.7</b>	<b>4.1</b>	<b>3.6</b>	<b>4.5</b>	<b>4.6</b>	<b>3.4</b>	<b>5.1</b>	<b>5.7</b>	<b>2.6</b>	<b>2.9</b>	<b>1.4</b>	<b>76.4</b>
<b><i>Harina de Pescado</i></b>	28.0	4.1	0.3	1.2	1.3	1.2	0.6	1.8	4.1	1.3	0.4	0.0	44.3
<b><i>Harina Residual</i></b>	0.5	0.4	2.6	0.5	0.6	0.8	0.3	0.8	0.5	0.7	0.8	1.1	9.7
<b><i>Aceite crudo</i></b>	4.4	1.1	1.2	1.9	2.6	2.7	2.5	2.4	1.0	0.7	1.6	0.3	22.4

Fuente: elaboración propia con base en Ministerio de la Producción (2017)

De acuerdo con la Sociedad Nacional de Pesquería [SNP] (2018), este sector se ubica dentro del grupo de las cuatro actividades económicas con mayores ingresos de divisas al país y representa aproximadamente el 7% de las exportaciones peruanas.

Según PRODUCE, las exportaciones de productos pesqueros durante el 2017 cuantificaron un volumen de 1458.2 mil TMB y el envío nacional de productos pesqueros para el consumo humano indirecto totalizó un volumen de 1168.5 mil TMB. En la Tabla 4 se indica la información de las exportaciones de productos pesqueros durante el año 2017.

Tabla 4. *Exportaciones de productos pesqueros, 2017 (Miles de TMB)*

<i>Utilización</i>	<i>2017</i>												
	<b>Ene</b>	<b>Feb</b>	<b>Mar</b>	<b>Abr</b>	<b>May</b>	<b>Jun</b>	<b>Jul</b>	<b>Ago</b>	<b>Set</b>	<b>Oct</b>	<b>Nov</b>	<b>Dic</b>	<b>Total</b>
<b><i>Total</i></b>	<b>146.</b>	<b>186.</b>	<b>146.</b>	<b>109.</b>	<b>100.</b>	<b>246.</b>	<b>232.</b>	<b>135.</b>	<b>70.</b>	<b>33.</b>	<b>25.</b>	<b>26.</b>	<b>1,458.</b>
	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>2</b>
<b><i>Consumo</i></b>													
<b><i>Humano</i></b>	<b>26.3</b>	<b>26.8</b>	<b>36.2</b>	<b>30.0</b>	<b>32.8</b>	<b>32.3</b>	<b>19.8</b>	<b>17.1</b>	<b>11.</b>	<b>10.</b>	<b>11.</b>	<b>21.</b>	<b>275.1</b>
<b><i>Directo</i></b>									<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	
<b><i>Enlatado</i></b>	1.6	2.2	1.3	1.5	2.2	1.9	1.8	2.0	2.3	2.0	1.4	1.6	21.8
<b><i>Congelado</i></b>	23.0	23.4	30.6	25.2	27.5	25.7	15.9	12.8	7.7	6.1	7.8	15.	221.1
												5	
<b><i>Curado</i></b>	1.7	1.2	4.3	3.3	3.1	4.7	2.0	2.2	1.4	2.1	2.1	4.0	32.2
<b><i>Consumo</i></b>													
<b><i>Humano</i></b>	<b>118.</b>	<b>158.</b>	<b>109.</b>			<b>212.</b>	<b>211.</b>	<b>116.</b>	<b>57.</b>	<b>22.</b>	<b>12.</b>		<b>1,168.</b>
<b><i>Indirecto</i></b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>77.8</b>	<b>65.8</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>4.8</b>	<b>5</b>
<b><i>Harina de</i></b>	106.	148.				194.	181.		41.	11.			
<b><i>Pescado</i></b>	6	4	98.0	50.1	55.1	4	9	99.7	1	6	7.3	2.2	996.3
<b><i>Harina Residual</i></b>	0.9	0.7	0.9	0.6	0.5	0.5	0.2	0.4	0.3	0.3	0.3	0.4	5.8
<b><i>Aceite crudo</i></b>	8.9	6.8	5.7	23.5	7.6	14.8	25.5	11.7	14.	7.3	1.7	0.9	128.8
									5				
<b><i>Otros Aceites</i></b>	2.5	3.0	4.5	3.7	2.6	2.6	3.6	4.9	2.1	3.2	3.6	1.3	37.7
<b><i>Otros</i></b>	1.4	0.9	1.4	1.3	1.5	1.5	1.5	1.4	0.9	1.3	1.0	0.7	14.7

Fuente: elaboración propia con base en Ministerio de la Producción (2017)

### 3.3.1.2 *Los actores del sector pesquero.*

A continuación, se mencionarán algunos de los principales actores del sector pesquero:

#### a) **Instituciones públicas:**

- El **Ministerio de Producción [PRODUCE]** (s.f.c), creado por la Ley N° 27779, la cual determina “sus funciones para formular, aprobar y supervisar las políticas de alcance nacional aplicables a las actividades extractivas y productivas en los sectores industria y pesquería, promoviendo su competitividad y el incremento de la producción, así como el uso racional de los recursos y la protección del medio ambiente” (FAO, 2010, p. 20).
- La **Dirección General de Capitanías y Guardacostas [DICAPI]** (s.f.) es la autoridad encargada de ejercer el control y vigilancia de todas las actividades que se realizan en el medio marítimo, fluvial y lacustre, así como las tareas de búsqueda y de rescate. Se encuentra administrada por la Marina de Guerra del Perú que de acuerdo a ley está facultada para ejercer la policía marítima, fluvial y lacustre, con el fin de aplicar y hacer cumplir la normativa nacional y los instrumentos internacionales de los que el Perú es parte, de esta manera vela por la protección del medio ambiente acuático y sus recursos, así como por la protección y seguridad de la vida humana en este y, a su vez, reprime las actividades ilícitas en el ámbito de su jurisdicción.

#### b) **Organismos públicos descentralizados:**

- El **Instituto del Mar del Perú [IMARPE]** (s.f.), cuya misión es estudiar el ambiente y la biodiversidad marina, evaluar los recursos pesqueros, y promocionar información y asesoramiento para la toma de decisiones sobre la pesca, la acuicultura y la protección del medio marino.

- El **Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero [FONDEPES]** (s.f.) es otra organización pública de desarrollo que se encarga de planear y supervisar la construcción de infraestructura portuaria para el desembarque, así como también apoya el mantenimiento de los terminales de pesca artesanal del país.
- El **Fondo de Compensación para el Ordenamiento Pesquero [FONCOPES]** (s.f.) es la organización encargada de administrar los recursos destinados a difundir y ejecutar los programas de beneficios que están dirigidos a los trabajadores de la flota pesquera anchovetera, acogidos al régimen establecido en el Decreto Legislativo N° 1084.
- El **Instituto Tecnológico Pesquero del Perú [ITP]** (Plataforma digital única del Estado Peruano, s.f.) es un organismo técnico especializado del Ministerio de la Producción, que tiene como finalidad contribuir al mejoramiento de la productividad de las empresas a través de la provisión de servicios de investigación, desarrollo, innovación, adaptación, transformación y transferencia tecnológica.
- El **Organismo Nacional de Sanidad Pesquera [SANIPES]** (s.f.) es el “organismo técnico especializado [...], encargada de normar, supervisar y fiscalizar la sanidad e inocuidad en toda la cadena productiva de los recursos y productos pesqueros y acuícolas, así como de los alimentos (piensos), aditivos y productos veterinarios destinados a la acuicultura”. (párr.1)

c) Instituciones privadas:

- La **Sociedad Nacional de Pesquería [SNP]** (s.f.) agrupa a la mayoría de las empresas privadas que realizan actividades de extracción de recursos pesqueros para el procesamiento en congelado, conservas, harina y aceite de pescado.
- **Armadores**, son las empresas privadas que realizan actividades de extracción y procesamiento de recursos pesqueros.

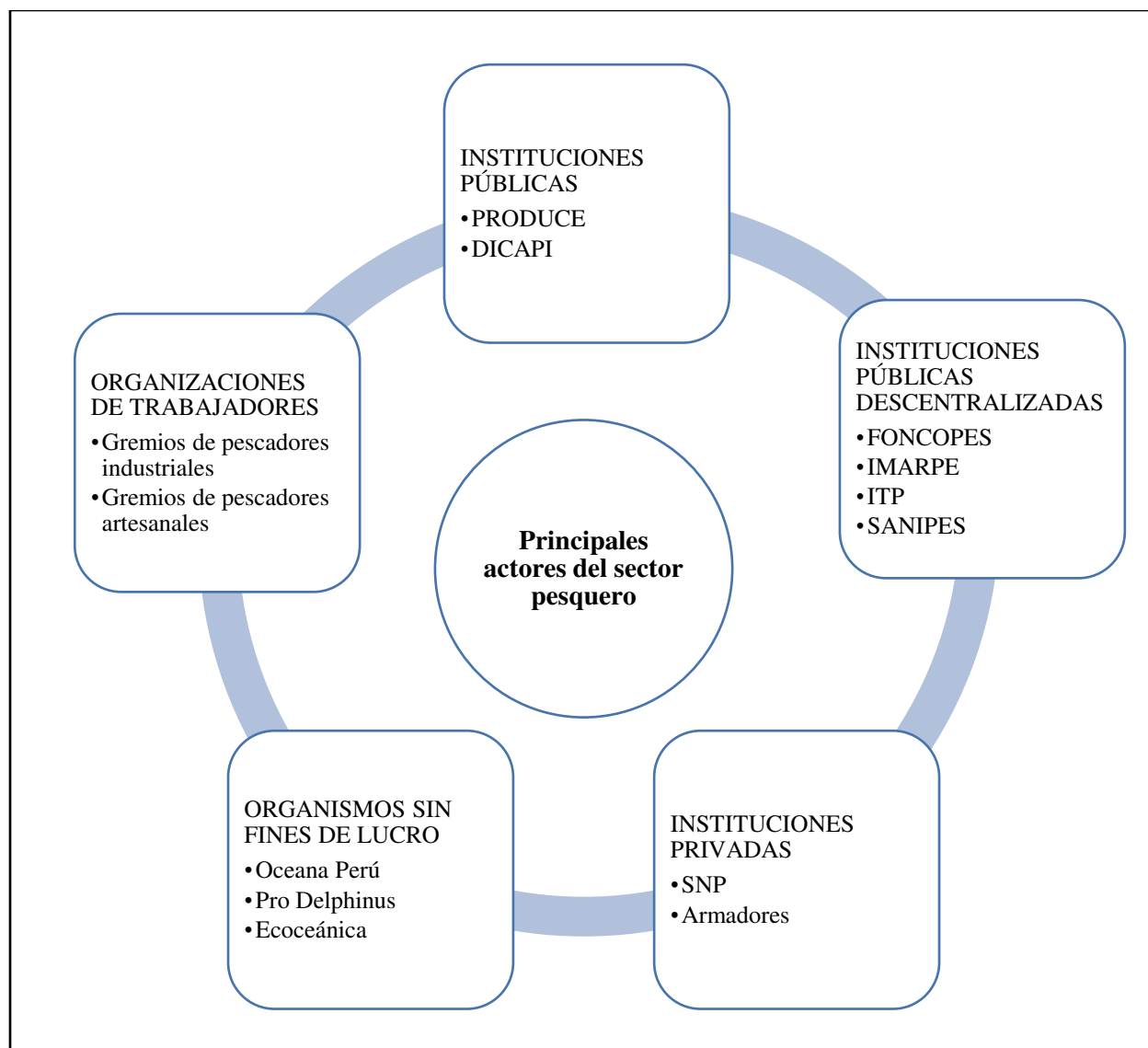
d) Organizaciones sin fines de lucro:

- Oceana Perú (s.f.)
- Pro Delphinus (s.f.)
- Ecoceánica (s.f.)

e) Organizaciones de trabajadores:

- Gremios representantes de los pescadores industriales:
  - Sindicato Único de Pescadores de Nuevas Embarcaciones del Perú (SUPNEP)
  - Sindicato José Olaya Balandra (JOB)
  - Sindicato Único de Motoristas, Oficiales y Pescadores del Perú (SUMOPP)
  - Federación de Pescadores del Perú (FPP)
  - Federación de Capitanes y Patrones de la Pesca del Perú (FECAPPEP)
  - Federación de Trabajadores Pescadores de Consumo Humano Directo y Artesanal del Perú (FETPCHAP).
- Gremios representantes de los pescadores artesanales:
  - Federación de Integración y Unificación de Pescadores Artesanales del Perú (FIUPAP)

La Figura 9 indica el esquema de los principales actores del sector pesquero.



*Figura 9. Principales actores del sector pesquero*

Fuente: elaboración propia

### ***3.3.1.3 La industria pesquera en el Perú.***

La industria pesquera peruana se caracteriza por:

“Cuenta con apoyo financiero, tanto de capitales nacionales como de extranjeros; cuenta con apoyo tecnológico, para la ubicación, extracción, procesamiento y conservación del

pescado<sup>5</sup>[...]; el área de extracción comprende desde las seis hasta las 30 a 50 millas próximas al litoral; [...] la producción de harina, aceite, conservas y pescado congelado, abastecen principalmente al mercado extranjero. (Carpeta Pedagógica, 2018, párr. 1).

Esta actividad es importante debido a la gran cadena productiva que despliega dado que permite el desarrollo de otras industrias que le abastecen de tecnología (redes eléctricas, bolicheras, radar, etc.), y asimismo, es promotora del empleo formal, brinda ingresos al Estado a través del aporte de impuestos, y genera divisas gracias a las exportaciones lo cual provoca un impacto económico en el país, esto último se debe a que buena parte de las actividades extractivas y de procesamiento de los recursos marinos tienen su centro de operaciones en las ciudades costeras del interior del país.

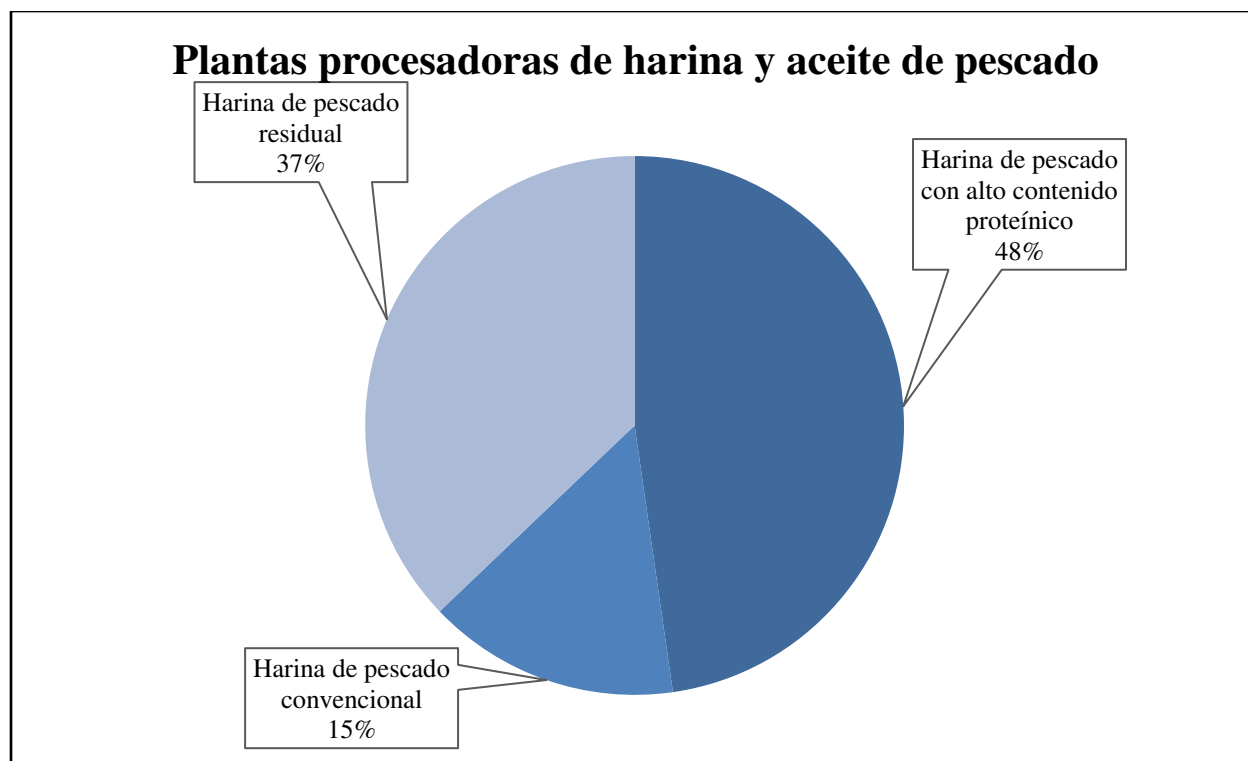
De acuerdo con PRODUCE, a noviembre del 2018, en el litoral peruano operan 132 plantas procesadoras de harina y aceite de pescado con permiso vigente, estas cuentan con una capacidad estimada en 7.728 TM por hora, de las cuales 63 se dedican a producir harina de pescado de alto contenido proteínico, 20 producen harina de pescado convencional y 49 producen harina de pescado residual.

La Figura 10 indica que el 48% de las plantas procesan harina de pescado con alto contenido proteico, mientras que el 37% de ellas procesan harina de pescado residual, y el 15% procesa harina de pescado convencional.

---

<sup>5</sup> Entre ellos se encuentra el uso de radar, sonar, boyas, grandes redes, frigoríficos, etc.





*Figura 10.* Plantas procesadoras de harina y aceite de pescado

Fuente: elaboración propia con base en Ministerio de la Protección (s.f.)

Asimismo, según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), al 2017 la población económicamente activa ocupada en el sector pesca representa el 0.6% (94 900 personas) de la población ocupada nacional (16 511 000 personas). La tasa de incremento porcentual es del 1.3% anual.

En la Figura 11 se indica la información sobre la población económicamente activa en el sector pesca entre los años 2008 y 2017.



*Figura 11.* Población ocupada en el sector pesca

Fuente: elaboración propia. Con base en Instituto Nacional de Estadística e Informática. [INEI] (2018)

#### **3.3.1.4 Problemática del sector pesquero.**

“El sector pesquero es un componente estratégico para la economía del Perú, principalmente por ser una de las principales fuentes generadoras de divisas después de la minería. Especialmente se destaca la pesquería marítima y en menor grado la pesca continental y la acuicultura”. (FAO, 2010, p. 1)

Uno de los principales problemas en el sector pesquero es la ilegalidad e informalidad. De acuerdo con Palacios (2018), las actividades ilegales e informales en este sector son:

“La pesca sin autorización [...], pesca fuera de temporada, en zonas prohibidas, no respeto de las cuotas de captura ni tallas mínimas autorizadas, información o declaraciones falsas

sobre pesos o especies capturadas, [...] embarcaciones sin licencia, pesca de arrastre dentro de las 5 millas y el uso de equipos de pesca no autorizados, construcción ilegal o modificaciones de embarcaciones pesqueras sin autorización [...], plantas de procesamiento pesquero sin licencia y desembarcaderos sin autorización”. (párr. 2)

A ello se suma el caso de la pesca artesanal de anchoveta, la cual “debe ser destinada al consumo humano, [...] [pero se utiliza para] el procesamiento de harina de pescado” (Palacios, 2018, párr. 3). De igual modo, en la pesca industrial, se realiza “el procesamiento de harina de pescado ilegal por empresas autorizadas o por plantas ilegales”. (Palacios, 2018, párr. 3)

Asimismo, otro problema que afecta la pesca “es la incursión de embarcaciones pesqueras extranjeras en [...] [el] dominio marítimo [peruano], especialmente de flotas chinas, españolas y japonesas que pescan ilegalmente especies como el atún, el pez espada, el calamar gigante [...] y el jurel [...]” (Palacios, 2018, párr. 3).

A los problemas de ilegalidad e informalidad del sector pesquero, se suma la corrupción en las instituciones públicas y privadas que afectan a todos los sectores en el país. De acuerdo con Benavente (2019), el sector pesquero es percibido como uno de los más corruptos del Perú, no obstante, para lograr la promoción de transparencia en el sector habría que mejorar el acceso a la información y los mecanismos de rendición de cuentas.

Otro problema que afecta el sector pesquero es la sobreexplotación de los recursos hidrobiológicos. Como se mencionó, la anchoveta es el recurso pesquero más importante del mar peruano, sin embargo, desde la década de los 70 y 80 esta especie se vio amenazada por la sobreexplotación durante la llamada “Carrera Olímpica”, pues cada vez que empezaba la temporada de pesca, cada embarcación pesquera buscaba extraer la mayor cantidad de anchoveta en el menor tiempo posible. De acuerdo con la Sociedad Peruana de Derecho Ambiental [SPDA]

(2017), esta situación ocasionó una serie de consecuencias negativas como la reducción de las temporadas de pesca las cuales pasaron de ser de 270 días (en el año 1986) a solo 50 (en el año 2007), el crecimiento desmesurado de la flota industrial, el aumento excesivo en la capacidad de procesamiento de harina y aceite de pescado, y el congestionamiento en las plantas procesadoras de harina de pescado. Recientemente, a finales de la década de los 90, se tomó conciencia sobre este problema y se declaró como una pesquería plenamente explotada, esto es, ya no se darían más permisos de pesca y se otorgaría una cuota global de pesca para el recurso. El año 2008, se aprobó el Decreto Legislativo N° 1084, la Ley de Cuotas de Pesca, que permitió asignar cuotas individuales de esta por cada embarcación con permiso vigente, de este modo, cada armador sería el primer interesado en cuidar la sostenibilidad del recurso, puesto que estaba alineado con sus intereses comerciales. Sin embargo, en los últimos años se evidencia una disminución en el valor de los desembarques debido a factores ambientales y biológicos de la anchoveta.

Adicional al problema de la sobreexplotación, otro factor importante que afecta el desarrollo del sector pesquero son las condiciones ambientales y climatológicas, pues en las últimas décadas, tanto las actividades extractivas como de transformación en la pesca, son duramente afectadas por el cambio climático y la contaminación del mar.

### 3.3.2 Las características de los pescadores industriales, condiciones de trabajo y régimen laboral pesquero

El desarrollo de la experiencia tuvo como población objetivo a pescadores industriales que mantienen una relación laboral con una empresa pesquera o armador, por lo tanto son tratados como trabajadores pesqueros<sup>6</sup>.

El trabajador pesquero<sup>7</sup> es distinto a otro trabajador dentro de una empresa, en cuanto:

- En el **aspecto laboral**, está expuesto a riesgos laborales permanentemente, puesto que realiza la actividad a bordo de una embarcación pesquera, no tiene un horario de trabajo, recibe la denominación de “tripulante” (diferenciándolo del trabajador que tiene la ocupación de obrero o empleado dentro de la empresa), obtiene su remuneración semanalmente por participación de pesca o por porcentajes de captura (trabajo a destajo)<sup>8</sup>, mantiene un contrato de trabajo intermitente con el armador lo cual no garantiza una remuneración mínima en caso de que no haya captura<sup>9</sup>, la cobertura en prestaciones económicas depende de sus ingresos durante las temporadas de pesca, y los aportes al sistema previsional dependen del número de las semanas de trabajo (independientemente del monto de ingresos que registre al año).
- En el **aspecto económico**, recibe ingresos superiores al de un trabajador promedio y no tiene regularidad en el volumen de los ingresos anuales que percibe (pues depende del tiempo que dure las temporadas de pesca).

---

<sup>6</sup> Se entiende que no todos los pescadores industriales en el sector pesquero mantienen una relación laboral o tienen la condición de trabajador pesquero.

<sup>7</sup> Se entiende que los trabajadores pesqueros que formaron parte de la experiencia tienen un empleo formal y reciben los beneficios sociales correspondientes según la normativa peruana vigente.

<sup>8</sup> A diferencia del personal obrero que recibe su remuneración de manera semanal (jornal), y del personal empleado que recibe su remuneración de manera mensual (sueldo).

<sup>9</sup> Lo que significa que la remuneración del trabajador pesquero depende de que este encuentre los cardúmenes de pesca y que tenga la habilidad suficiente para capturarlos, para luego llevarlos al puerto en un estado adecuado de conservación para su desembarque (Arellano, 2018).

- En el **aspecto social**, en la embarcación existe un orden jerárquico respetado entre sus miembros (patrón, segundo patrón, capitán de navegación, ingeniero de máquinas, motorista, segundo motorista y tripulantes), pues forma parte de un grupo de trabajo que debe laborar en equipo durante la cala.

En la Figura 12 se representa el organigrama de una embarcación pesquera, y se observan los puestos que desempeñan los tripulantes.

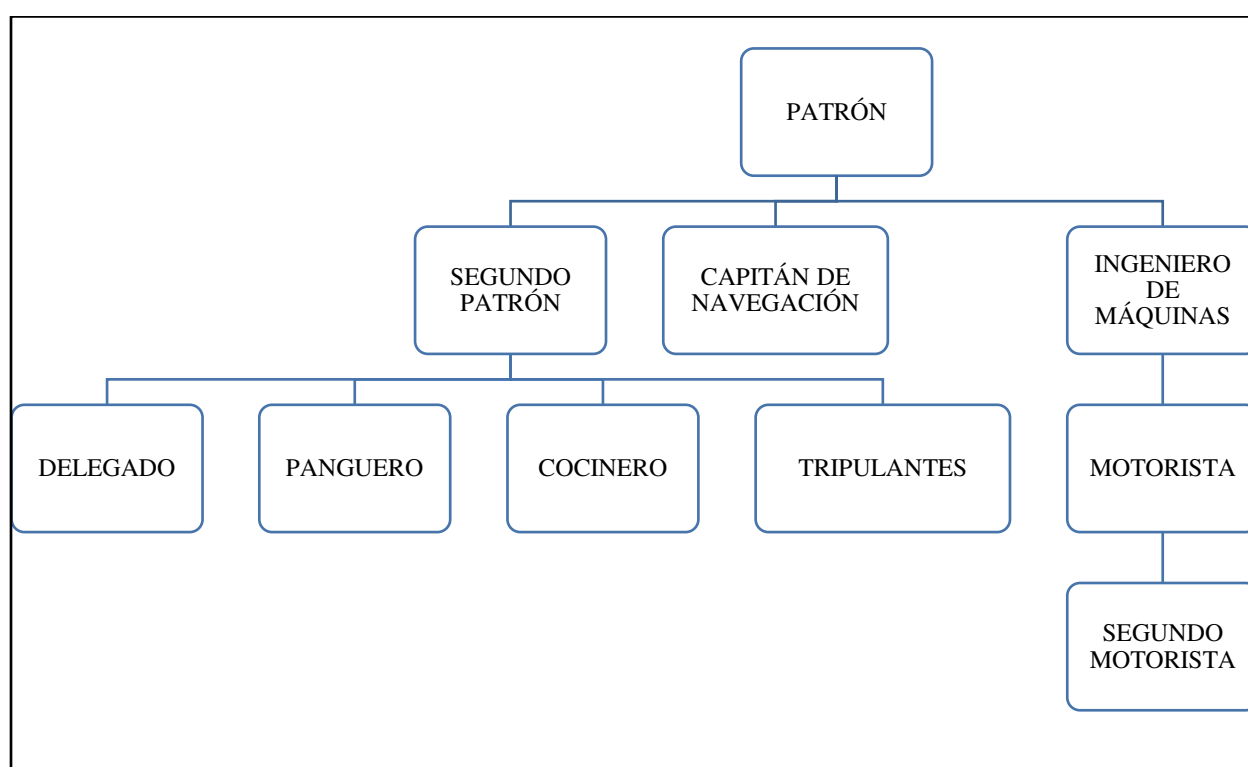


Figura 12. Organigrama de una embarcación pesquera

Fuente: elaboración propia

### 3.3.2.1 Principales características sociodemográficas.

El total de pescadores industriales en el sector son varones, mayoritariamente de procedencia costera, nacen y se forman en comunidades pesqueras constituidas por familias que tienen, por lo

general, una tradición de generaciones de hombres que se dedican a realizar este trabajo (Cornejo, 2018).

La edad mínima para trabajar en la pesca industrial es de 17 años<sup>10</sup>; y la edad límite, con registro de matrícula vigente emitida por DICAPI, es de 68 años de edad<sup>11</sup>. Además, los pescadores industriales deben estar inscritos en los registros de matrícula del personal de pesca, de acuerdo con el “Texto Único de Procedimientos Administrativos de la Marina de Guerra del Perú” vigente; y el otorgamiento de títulos, libretas de embarque y carnés de pesca para las diferentes categorías y especialidades se dan a través de las directivas establecidas en el Reglamento de la Ley N° 26620, “Ley de Control y Vigilancia de las Actividades Marítimas, Fluviales y Lacustres” (Decreto Supremo N° 028-DE/MGP, promulgado el 25/05/2001).

Con respecto a la educación, predomina entre los pescadores contar con un nivel educativo básico, incluso en muchos casos solo cuentan con estudios de nivel primaria.

Asimismo, su sustento económico se genera principalmente de los ingresos que obtienen de la pesca industrial, y en segundo lugar del subempleo (durante los periodos de veda).

Indistintamente, la formación profesional es importante en el sector para conseguir que los pescadores puedan desempeñarse de forma segura y eficiente. Asimismo, contar con los conocimientos prácticos necesarios les permite mejorar las posibilidades de carrera.

De acuerdo con Cornejo (2018), es importante desarrollar las competencias laborales en los pescadores industriales, lo cual permitirá favorecer el bienestar del trabajador pesquero y su

---

<sup>10</sup> Sin embargo, en la industria pesquera peruana la contratación de trabajadores pesqueros se realiza a partir de los 18 años de edad.

<sup>11</sup> La Resolución Directoral N° 306-2007-DCG (13/09/2007) establece que los pescadores pueden renovar o revalidar sus libretas de embarque y/o carnés de personal de pesca cada tres años hasta cumplir los 65 años, fecha en la cual la renovación se realizará de manera anual hasta el 31 de diciembre hasta que cumpla los 68 años.

calidad de vida, convirtiéndole en un profesional especializado para realizar un mejor trabajo e incrementar el estatus de la actividad pesquera, empoderándola y posicionándola en el mercado.

Actualmente, se conocen iniciativas de las empresas pesqueras por realizar programas y cursos de capacitación en prácticas de pesca responsable, seguridad y salud ocupacional; así como de formación y especialización laboral, de acuerdo con las funciones que desempeñan los tripulantes durante las faenas de pesca (winchero, panguero, cocinero, entre otros).

### **3.3.2.2 Condiciones de trabajo.**

La pesca es considerada como una actividad de alto riesgo<sup>12</sup>, por ello las condiciones de trabajo de los pescadores son diferentes a las que experimentan los de otros sectores. El medio en el cual se encuentran los barcos, el mar, representa una fuente importante de peligros por las condiciones climatológicas y meteorológicas, los movimientos del barco, las jornadas de trabajo, entre otros.

En la actividad pesquera no existe la clara separación entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal que se observa en otros tipos de trabajos. Los pescadores viven y trabajan a bordo de las embarcaciones, pueden estar largos periodos de tiempo lejos de sus hogares y tener jornadas de trabajo muy largas.

Incluso durante la temporada de pesca, el barco no solo es su lugar de trabajo, sino también su residencia, por esta razón el alojamiento en las embarcaciones debe contener camarotes, comedor y cocina, servicios higiénicos, además de la maquinaria propia para la extracción del recurso marino.

---

<sup>12</sup> En el Anexo 5 del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-TR, están señaladas las actividades de alto riesgo que cuentan con la cobertura del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).



De acuerdo con la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral [SUNAFIL] (2016), entre los principales riesgos laborales en la actividad pesquera asociados a la seguridad se encuentran: las caídas de personas a diferente nivel (tropiezos, resbalones, caídas al mar, por escaleras, etc.), caídas de personas al mismo nivel (tropiezos, resbalones, balanceos, cubierta mojada, etc.), golpes contra objetos inmóviles, atrapamiento con equipos de trabajo a bordo, cortes por el uso de herramientas y equipos de trabajo, los contactos eléctricos, inundaciones, incendio y explosión, entre otros.

Además, los principales riesgos laborales asociados a la higiene industrial en la actividad pesquera son: la exposición al ruido, la exposición a radiación solar, condiciones climatológicas adversas, humedad, mala iluminación, exposición a contaminantes biológicos por vía dérmica, y exposición a contaminantes químicos (SUNAFIL, 2016).

Igualmente, los factores de riesgo laboral asociados a la ergonomía en la actividad pesquera son: sobreesfuerzos causados por la manipulación manual de equipos de trabajo, especies capturadas, etc., y posturas forzadas en la realización de tareas. Por otra parte, los factores de riesgo laboral de naturaleza psicosocial en la actividad pesquera son: contar con espacios reducidos, jornadas de trabajo prolongadas, ritmo de trabajo elevado, falta de autonomía y ritmo de trabajo marcado, descansos reducidos, trabajo monótono y repetitivo, falta de compañerismo (por la diferencia de salario) e inestabilidad en el empleo (SUNAFIL, 2016).

### **3.3.2.3 Régimen laboral pesquero.**

A continuación, se detallan las características del régimen laboral pesquero (Jiménez, 2016, pp. 4-5; Ley N° 30003, 2013; Convenio Colectivo AANEP-SUPNEP, 2017):

- a) **“Contratación del trabajador”**: por lo general, los trabajadores pesqueros tienen labores intermitentes (debido a las temporadas de pesca), por ese motivo se opta por celebrar contratos

intermitentes entre el trabajador y el empleador, los cuales tienen como finalidad cubrir necesidades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

- b) **“Beneficios sociales”**: los trabajadores pesqueros tienen derecho al pago de los siguientes beneficios sociales, los cuales se calculan solo por el tiempo efectivamente laborado:
- **“Compensación por tiempo de servicios (CTS)”**: que corresponde al 8.33%, la cual solo podrá ser retirada por el trabajador pesquero cuando se produzca su cese definitivo en la actividad pesquera. Asimismo, podrá hacer retiros parciales de libre disposición con cargo a su depósito de compensación por tiempo de servicios e intereses acumulados, siempre que no excedan el 50% de estos.
  - **“Vacaciones”**: que corresponde al 8.33%. El trabajador pesquero tiene 30 días de descanso físico luego de haber cumplido un año completo de servicios, pero por ser las labores de naturaleza intermitente, el mes de vacaciones coincidirá con el periodo de veda decreta por resolución ministerial expedida por el Ministerio de la Producción. Otra forma de pactar la oportunidad del descanso físico es la suscripción de un convenio entre trabajador y el empleador en el cual se podrá convenir el goce del descanso físico de manera fraccionada. En caso de que el trabajador no goce del descanso físico, el empleador deberá pagar el doble de la remuneración ordinaria.
  - **“Gratificaciones”**: que corresponde al 16.66%, cuyo pago en el régimen pesquero es de manera mensual y proporcional a la remuneración computable. Asimismo, el trabajador pesquero puede disponer libremente de los depósitos correspondientes a este beneficio.
- c) **“Remuneración”**: la remuneración computable del trabajador pesquero corresponde a todo lo que percibe como contraprestación por los servicios prestados, los cuales estarán afectos del cálculo de los beneficios compensatorios y sociales.

- d) **“Oportunidad y forma de pago de los beneficios compensatorios y sociales”**: el pago de los beneficios de los trabajadores pescadores se efectuará por medio de depósitos mensuales y con efectos cancelatorios.
- e) **“Seguridad Social”**: con la Ley N° 30003 se regula el régimen especial de Seguridad Social para los trabajadores y pensionistas pesqueros.
- En cuanto a la seguridad social en pensiones, regula el acceso de los trabajadores y los pensionistas pesqueros a un régimen previsional, lo cual les permite elegir libremente entre Régimen Especial de Pensiones (REP) para trabajadores pesqueros o el Sistema Privado de Administración de Fondo de Pensiones (SPP).
    - Para el caso de los afiliados al REP, el pago de la pensión se efectúa a razón de 14 veces por año calendario, con el tope máximo mensual de S/ 660.00 soles, y los requisitos para obtener el derecho a la pensión de jubilación son: haber cumplido 55 años de edad, estar registrado como trabajador pesquero en el Ministerio de Producción y acreditar 25 años de trabajo en la pesca, además, haber acumulado durante el periodo de aportaciones 375 semanas contributivas. El aporte al REP se realiza de la siguiente manera: el trabajador pesquero aporta el 8% de la remuneración mensual que recibe y el armador aporta mensualmente el 5% del monto de la remuneración asegurable<sup>13</sup> del trabajador a su cargo.
    - Para el caso de los afiliados al SPP, los requisitos para obtener derecho a la pensión de jubilación son: haber cumplido 55 años de edad. El aporte se realiza de la siguiente manera: el trabajador pesquero aporta el 8% de la remuneración mensual que recibe y es destinado a una Cuenta Individual de Capitalización (CIC), además, aporta una

---

<sup>13</sup> En ningún caso la remuneración asegurable mensual puede ser menor a la Remuneración Mínima Vital (RMV).

- prima de seguro que brinda la cobertura de Invalidez, Sobrevivencia y Gastos de Sepelio, y una comisión para la administración de los Aportes Obligatorios; el armador aporta 5% del monto de la remuneración asegurable del trabajador a su cargo.
- En cuanto a la seguridad social en salud, regula el aseguramiento de los trabajadores y pensionistas pesqueros y sus derechohabientes como afiliados regulares en EsSalud, que brinda las prestaciones de prevención, promoción y atención de la salud, así como prestaciones económicas. Para ello, el armador aporta a EsSalud el 9% de la remuneración mensual asegurable del trabajador pesquero.
    - En cuanto a la cobertura en salud y acceso a la atención se requiere: tener dos aportes consecutivos o no consecutivos en los últimos seis meses calendario al cual solicita la atención, y tener vínculo laboral vigente.
    - En cuanto a la cobertura de prestaciones económicas, existe una problemática sobre el pago de subsidios por incapacidad temporal de los trabajadores pesqueros por parte de EsSalud.

Los requisitos para acceder a la cobertura son: contar con dos aportes consecutivos o no consecutivos, pagados en los seis meses calendario, anteriores al mes en que se inició la incapacidad.

La Directiva EsSalud N° 008-GG-ESSALUD-2012 indica que:

“En el caso de Trabajadores Pesqueros – Ley N° 28320, el derecho al subsidio se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad producida durante el desarrollo de la faena de pesca y seguirá otorgándose mientras dure la incapacidad temporal y continúe la faena de pesca en la embarcación pesquera en que se produjo la ocurrencia [...]”. (Seguro Social de Salud, 2012, p. 479896)

Esto implica que los trabajadores pesqueros solo tienen derecho a pago por concepto de descanso médico, únicamente los días en los cuales la embarcación pesquera realice faenas de pesca; por lo que un descanso médico emitido por 30 días no representa necesariamente el pago del descanso por esos días, sino por los días de trabajo que se demuestren en el zarpe y arribo (que en la mayoría de veces son menos). Asimismo, los tripulantes que sufren algún accidente de trabajo mientras realizan trabajos fuera de la faena de pesca, que les incapacite para laborar en época de veda, pierden el derecho al subsidio.

En cuanto al cálculo del monto del subsidio a recibir, este es variable para los trabajadores pesqueros, pues depende únicamente de los ingresos que obtuvo por participar en la faena de pesca. En cuanto a ello, la Directiva EsSalud N° 008-GG-ESSALUD-2012 señala que

“El subsidio por incapacidad temporal se determinará dividiendo el ingreso económico de los últimos 4 meses previos a la contingencia entre 120 (días), multiplicado por los días a subsidiar. Si el total de los meses de afiliación es menor a 4 meses, el promedio se determinará en función al tiempo de afiliación del asegurado”. (Seguro Social de Salud, 2012, p. 479896)

“En los casos de accidente, cuando el asegurado no cuente con afiliación en los meses anteriores al mes de la contingencia, el promedio se determinará en base al ingreso económico percibido en los días anteriores a la ocurrencia divididos entre 30 días sin que en ningún caso el ingreso económico sea menor a una remuneración mínima vital vigente a la fecha de la ocurrencia”. (Seguro Social de Salud, 2012, p. 479896)

Esto significa que los trabajadores pesqueros que sufran alguna enfermedad la cual los incapacite para el trabajo durante el primer mes de la temporada de pesca, al no percibir ingresos durante la época de veda, pierden el derecho al subsidio por no contar con estos en los cuatro meses

anteriores como señala la normativa de EsSalud. Asimismo, si ocurre una incapacidad prolongada que supere la referida faena de pesca y se mantiene el vínculo laboral, se pagarán los siguientes períodos de la(s) siguientes(s) faena de pesca sin exceder los 340 días de incapacidad continua. En cuanto a ello, la Directiva EsSalud N° 008-GG-ESSALUD-2012 especifica que “el subsidio por incapacidad temporal se otorgará mientras dure la incapacidad determinada y certificada por el médico autorizado y acreditado por EsSalud, en tanto no realice trabajo remunerado y hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos” (Seguro Social de Salud, 2012, p. 479897).

**f) “Beneficios establecidos en el Convenio Colectivo AANEP-SUPNEP 2017-2022”:**

- **“Participación de pesca”**, en el caso de la pesca para el consumo humano indirecto (CHI) por tonelada métrica de pesca descargada, será igual al 22.4% del 8% del precio promedio por tonelada métrica de harina de pescado<sup>14</sup>; y en el caso de la pesca para el consumo humano directo (CHD) por tonelada métrica de pesca descargada será igual al 27% del 8% del precio promedio por tonelada métrica de harina de pescado. La participación de pesca se distribuirá entre toda la dotación pesquera de la siguiente forma: el patrón percibirá dos partes, el segundo patrón una parte y media, el primer motorista una parte y media, y los miembros restantes de la dotación pesquera percibirán una parte cada uno. Además, en la embarcación pesquera en las cuales la Autoridad Marítima (DICAPI) exija la presencia de un ingeniero de máquinas y/o capitán de navegación, recibirán el equivalente a una parte y media de la participación de pesca.
- **“Bonificaciones por especialidad”**, que se pagarán adicionalmente de la siguiente forma: el primer motorista de una embarcación con sistema de refrigeración RSW (Refrigerated Sea Water o Agua de Mar Refrigerada) tendrá una bonificación mensual de S/ 3350.00 soles, con una embarcación sin RSW la bonificación será de S/ 3075.00 soles; el segundo motorista de

---

<sup>14</sup> El precio promedio de la tonelada métrica de harina de pescado será el valor FOB (Free On Board o Franco A Bordo) expresado en US\$/TBM.

una embarcación con RSW percibirá una bonificación mensual de S/2600.00 soles, con una embarcación sin RSW recibirá S/2400.00 soles; el cocinero cuando efectué los trabajos de cocina a bordo, en operaciones de pesca, en trabajos de mantenimiento y reparación, o en periodo de veda por orden del armador, percibirá una bonificación diaria de S/. 32.00 soles; el primer panguero recibirá S/ 32.00 soles diarios por día de pesca descargada; y el winchero recibirá S/ 18.00 soles diarios por día de pesca descargada. Estas bonificaciones están sujetas al pago de beneficios sociales. Además, se realizará un reajuste anual del 3% de la bonificación por especialidad.

- **“Asignación de víveres”**, por un monto de S/ 26.56 soles por cada tripulante.
- **“Asignación por trabajos fuera de faena de pesca”**, a razón de S/ 95.00 por día para el tripulante, y S/ 110.00 soles para el patrón.
- **“Seguro de Vida Ley”**, sin límite mínimo de servicios.
- **“Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)”**, en cumplimiento de la normativa vigente.
- **“Prestaciones económicas por accidente de trabajo”**, en caso de no recibir las prestaciones económicas por incapacidad temporal de EsSalud, el armador pagará al tripulante afectado por accidente de trabajo S/ 40.00 soles diarios hasta un máximo de 45 días calendario, en defecto de los subsidios que pague EsSalud o los primeros 20 días que corresponden al empleador<sup>15</sup>.
- **“Atención en caso de accidente de trabajo”**, la empresa deberá evacuar al accidentado (en ambulancia o movilidad apropiada) al centro de salud donde tenga la cobertura del SCTR u hospital de EsSalud. De no existir ninguno en la zona de ocurrencia del accidente, deberá

---

<sup>15</sup> EsSalud solo reconoce el pago por subsidio los días en los cuales la embarcación pesquera (donde se accidentó) realiza faenas de pesca, y no todos los días que el trabajador pesquero tiene descanso médico.

brindarle las primeras atenciones médicas en una entidad privada o posta médica, y luego conducirlo e ingresarlo a una donde haya cobertura. Además, se le otorgara al trabajador el pasaje de retorno al lugar de residencia, alimentación y hospedaje (de ser el caso).

- **“Fondo de ayuda por sepelio”**, por el monto de S/ 5000.00 soles por el concepto de gastos por sepelio cuando se presente el fallecimiento del trabajador afiliado, o de uno de los cinco beneficiarios según la declaración jurada presentada al SUPNEP.
- **“Ayuda social en época de veda”**.
- **“Ayuda en caso de enfermedad común”**, para el caso de los trabajadores que presenten dolencias graves o críticas por enfermedad común, debidamente verificadas por el medico ocupacional. Incluye traslado, pasaje, alimentación y hospedaje que requiera el caso.
- **“Prestamos por escolaridad”**.
- **“Remuneración en caso de capacitación ordenada por el empleador”**, por un monto de S/ 40.00 soles diarios, más gastos de traslado, alimentación y hospedaje.

### 3.3.3 El quehacer profesional del trabajo social en el ámbito empresarial

“Históricamente, el trabajo social como profesión ha ido evolucionando, se ha ido adecuando a los continuos cambios que la sociedad ha ido manifestando. Lo que empezó siendo una profesión asistencialista basada en la beneficencia, se ha convertido en una profesión de liberación, de desarrollo personal, de lucha”. (Requena, 2018, párr.1)

Actualmente, el ejercicio profesional del trabajador social dentro del sector empresarial es distinguido por colaborar con la adaptación de los trabajadores a la empresa y viceversa, pues mediante el uso de técnicas y métodos se busca permitir a los trabajadores solucionar aquellos



problemas que puedan ocasionar la adaptación a la sociedad industrial, de esta manera se pueden mejorar sus condiciones económicas y sociales.

Urta (2013) define el trabajo social de empresa de la siguiente manera:

“El trabajo social que se desarrolla en el ámbito de una empresa, bajo los principios de la profesión y adaptando al entorno productivo las técnicas y métodos de la misma. De esta manera. Los trabajadores y trabajadoras sociales de empresa son agentes de cambio, que buscan en la actividad productiva un balance entre beneficios económicos y sociales, mediante acciones de asistencia, prevención y desarrollo”. (p. 95)

No obstante, se debe tener en cuenta que cada empresa tendrá su propio contexto, tanto institucional, como local y nacional; por ello tendrán como meta ofrecer un producto o servicio con la mejor calidad. De acuerdo con lo anterior, la intervención del trabajo social en el ámbito empresarial estará orientada hacia los objetivos que la empresa pretende lograr.

También se debe mencionar que, según la bibliografía revisada, se han identificado espacios de intervención de los profesionales de trabajo social en el ámbito empresarial: a) Recursos Humanos, en temas de Bienestar Sociolaboral, Relaciones Laborales, Desarrollo Organizacional, entre otras; b) Salud Ocupacional y Seguridad en el Trabajo; c) Responsabilidad Social Empresarial y Proyección Social.

En este aspecto, Miguel Urta desarrolla a manera de síntesis, a partir de las investigaciones realizadas desde el Semillero de Investigación en trabajo Social laboral (SILATS), las definiciones sobre las nuevas áreas de actuación para el trabajo social en empresa: bienestar laboral, gestión del talento humano, responsabilidad social empresarial y salud ocupacional. En estas investigaciones, Urta (2013) identifica la tendencia de una presencia en aumento de trabajadores y trabajadoras sociales que desarrollan labores de planeación, desarrollo y evaluación, desde un punto de vista

más estratégico que simplemente operativo, lo cual aporta valor a los grupos de interés internos y externos de las empresas.

Particularmente, la experiencia de sistematización trata de la intervención del trabajo social en el área de los Recursos Humanos, específicamente en temas de Bienestar Sociolaboral.

### ***3.3.3.1 Administración de los Recursos Humanos y el enfoque de la Gestión del Talento Humano<sup>16</sup>.***

En las grandes empresas y organizaciones, se ha vuelto casi indispensable la presencia del área<sup>17</sup> de Recursos Humanos. La búsqueda por elevar la productividad y mejorar el clima laboral se han convertido en los temas en la agenda de trabajo para los profesionales relacionados con este ámbito laboral.

Chiavenato (2007) identifica tres etapas de las organizaciones durante el siglo XX: La era de la industrialización clásica, la era de la industrialización neoclásica y la era de la información; siendo en la última etapa donde la administración de los recursos humanos en las organizaciones toma el enfoque de Gestión del Talento Humano. Así, las personas dejan de ser vistas como simples recursos humanos organizacionales y son considerados como seres dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, personalidad, aspiraciones, percepciones, etc. (pp. 8-10)

Chiavenato (2009) hace referencia a los objetivos de la administración de recursos humanos (según el enfoque de la Gestión del Talento Humano) como aquellos que deben contribuir a la eficacia organizacional a través de:

---

<sup>16</sup> Es importante señalar que en el documento no se pretende desarrollar el tema de la administración de los recursos humanos, salvo en cuanto que tiene temas afines a la intervención profesional del trabajo social.

<sup>17</sup> Hace referencia al área, departamento, servicio, unidad, jefatura, gerencia u otro similar dentro de las empresas, tanto privadas como públicas, encargada de la administración y/o gerencia de los recursos humanos.

“1) Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión [...]; 2) Proporcionar competitividad a la organización [...]; 3) Proporcionar a la organización personas bien entrenadas y motivadas [...]; 4) Aumentar la autorrealización y la satisfacción de las personas en el trabajo [...]; 5) Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo [...]; 6) Administrar e impulsar el cambio [...]; 7) Mantener políticas éticas y comportamiento socialmente responsable [...]; 8) Construir la mejor empresa y el mejor equipo [...]”. (pp. 11-13)

Asimismo, Chiavenato (2009) plantea la administración de recursos humanos, según el enfoque de la Gestión del Talento Humano, a partir de seis procesos básicos:

“1) Procesos para integrar personas: son los procesos que permiten incluir nuevas personas a la empresa [...]; 2) Procesos para organizar a las personas: son los procesos para diseñar las actividades que las personas realizan en la empresa, para orientar y acompañar su desempeño [...]; 3) Procesos para recompensar a las personas: son los procesos para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales más elevadas [...]; 4) Procesos para desarrollar a las personas: son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal [...]; 5) Procesos para retener a las personas: son los procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas [...]; 6) Procesos para auditar a las personas: son los procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados [...]”. (pp. 15-16)

En la Figura 13 se representa el esquema de los seis procesos básicos de la administración de los recursos humanos.

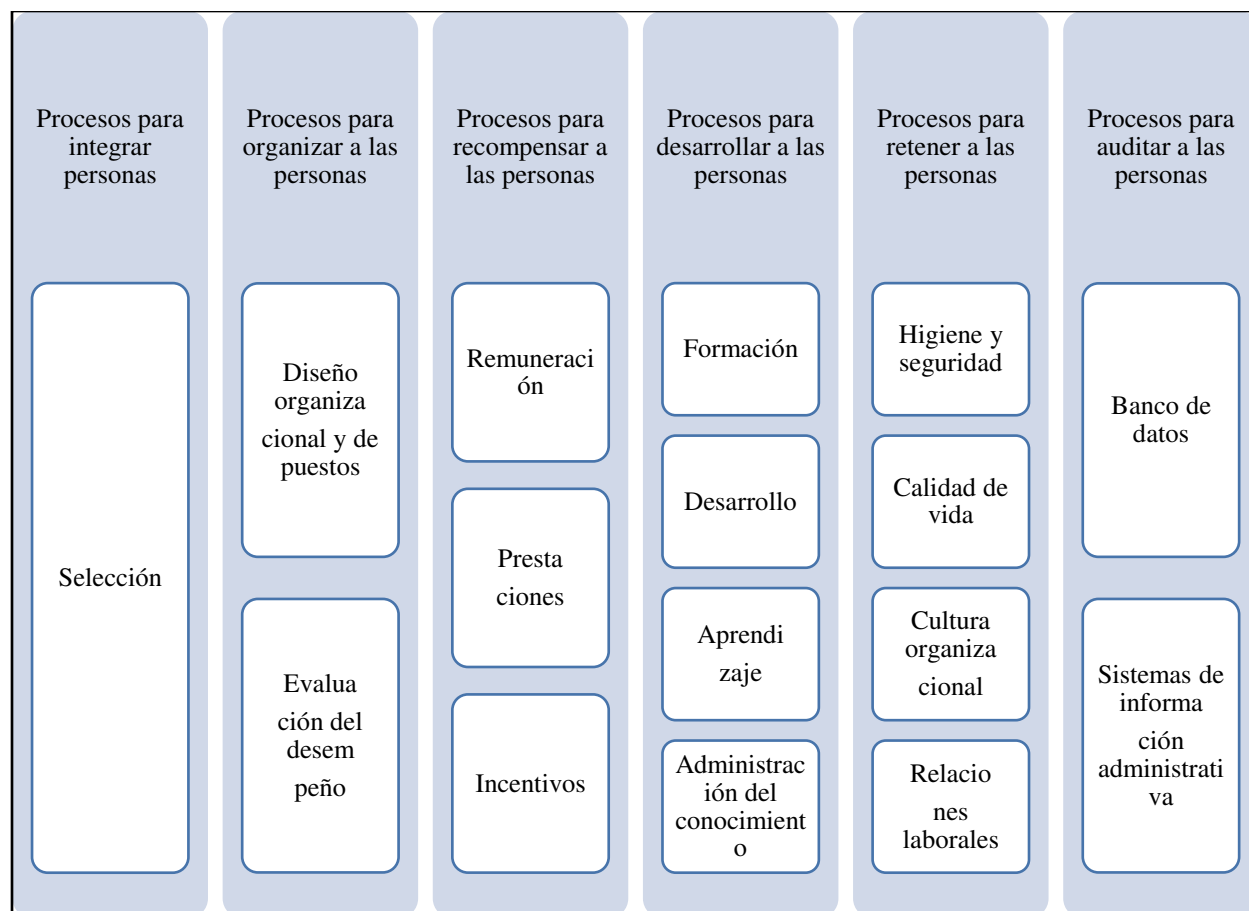


Figura 13. Procesos de la administración de recursos humanos

Fuente: elaboración propia con base en Chiavenato, Gestión del talento humano (2009)

### 3.3.3.2 Trabajo Social y Recursos Humanos.

De acuerdo con Mesen (1998) “[...] el trabajo es un de las principales actividades a las que las personas invierten y dedican gran parte de su tiempo”, pues se convierte en una fuente de recursos, principalmente económicos, que les permiten satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia, además, de constituirse en un medio para alcanzar la realización personal. (p. 1055).

Mesen (1998) menciona: “El Trabajo Social en Recursos Humanos constituye una especialización, al igual que el profesional que trabaja en salud, colabora y es un ente activo del

equipo interdisciplinario; interactúa con el funcionario(a) que se ubica desde el nivel operativo hasta el nivel gerencial” (p. 1055).

En este contexto, el trabajador social compartiría funciones propias de los recursos humanos al trabajar en equipo con los demás miembros, por lo cual asume funciones nuevas y específicas del trabajo social (Méndez, Ortiz & Pérez, s.f., p. 1055).

El profesional de trabajo social en recursos humanos tiene como objetivo principal colaborar con la empresa, organización o institución en la cual interviene profesionalmente, para que esta obtenga mayor rendimiento y brinde un servicio óptimo sus clientes. Esto se diferencia de la intervención tradicional del trabajo social, donde se intentaba facilitar a las personas, grupos y comunidades, la búsqueda de soluciones a situaciones críticas que pueden provocar disfunciones en los mismos sujetos.

Para Mesen (1998), el sujeto de intervención para el trabajo social en recursos humanos es: “[...] la organización, y uno de sus propósitos es la búsqueda de soluciones a situaciones críticas que pueden provocar disfunciones a nivel laboral, con ello siempre se beneficiaría a la población meta que se ha intervenido históricamente, solo que ahora serían beneficiarios indirectos”. (p. 1057)

Adicionalmente, Mesen (1998) enumera algunas funciones que el profesional del trabajo social debe asumir en su intervención recursos humanos:

“a) intervención directa con sujetos individuales o colectivos donde existen situaciones de riesgo o de conflicto laboral; b) recomendar estrategias para evitar problemas sociolaborales; c) definir en equipos interdisciplinarios o multidisciplinarios estrategias de capacitación y de dotación de personal; d) elaborar programas y proyectos para superar problemas sociolaborales; e) organizar, elaborar, supervisar y evaluar programas,

proyectos de bienestar, promoción y desarrollo social en equipos interdisciplinarios o multidisciplinarios”. (p. 1058)

## CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA DE LA SISTEMATIZACIÓN

### 4.1 La sistematización de experiencias

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación [FAO] (2004), la sistematización de experiencias se refiere a las experiencias entendidas como procesos que se desarrollan en un periodo de tiempo determinado y en las que intervienen diversos actores, situados en un contexto económico y social, y dentro de un marco institucional (p. 15).

El concepto de sistematización surge en Latinoamérica a finales de la década de los setenta, a partir de la preocupación de los profesionales que trabajan directamente con grupos sociales en la implementación y ejecución de proyectos o programas que buscan contribuir a mejoras sus condiciones de vida. “Estos profesionales muestran interés en la necesidad de recuperar y comunicar las experiencias de educación popular, promoción, trabajo social, que hasta el momento no se estaban intercambiando ni acumulando” (Francke & Morgan, 1995, p. 4).

En este contexto, surgen diversas definiciones y propuestas de sistematización de experiencias, que responden a los distintos enfoques utilizados por los autores, que van desde la perspectiva hermenéutica hasta el materialismo dialéctico (Barrenechea & Morgan, 2007, p. 5).

Martinic (1984) como se citó en UNESCO (2016) define a la sistematización como un “proceso de reflexión que pretende ordenar u organizar lo que ha sido la marcha, los procesos, los resultados de in proyecto, buscando en tal dinámica las dimensiones que pueden explicar el curso que asumió el trabajo realizado” (p. 13).

Jara (1994) define a la sistematización de experiencias como la “interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, describe o explicita la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido dicho proceso, cómo se han relacionado entre sí y por qué lo han hecho de ese modo” (p.62).

Igualmente, Francke y Morgan (1995) definen la sistematización de experiencias como:

“Un proceso de reconstrucción y reflexión analítica sobre una experiencia [...] vivida personalmente (o sobre determinados aspectos de ésta), mediante el cual interpretamos lo sucedido, para comprenderlo. Ello permite obtener un producto consistente y sustentado, a partir del cual es posible transmitir la experiencia, confrontarla con otras y con el conocimiento teórico existente, y así contribuir a una acumulación de conocimientos generados desde y para la práctica”. (p. 11)

De acuerdo con lo anterior, cuando se habla de sistematización de experiencias se refiere a un ejercicio que está referido necesariamente a experiencias de prácticas concretas y concretadas, que involucran a los actores y al contexto en el cual se desarrollan; pero que también permiten la creación de nuevos conocimientos. Pues, se entiende lo siguiente:

“Toda intervención sobre una realidad determinada genera, por sí misma, un tipo de conocimiento en quien la desarrolla. Esto es lo que llamamos comúnmente experiencia, la cual está relacionada con el sentido común. La sistematización permite transformar la experiencia en conocimiento ordenado, fundamentado, transmisible a otros”. (FAO, 2004, p. 22)

Sin embargo, no existe una única manera de sistematizar experiencias, ni una secuencia de pasos que una vez que sean desarrollados den como resultado una sistematización. Así lo demuestran las autoras Francke y Morgan (1995, pp. 4-8), quienes realizan un análisis de los distintos enfoques metodológicos de sistematización planteados por diversos autores.

En la Tabla 5 se indican los enfoques metodológicos analizados por estas autoras.



Tabla 5. *Metodologías de sistematización según diferentes autores*

	<b>CELATS (1985)</b>	<b>TALLER PERMANENTE CEAAL-PERÚ (1988)</b>	<b>ESCUELA PARA EL DESARROLLO (1991)</b>	<b>OSCAR JARA (ALFORJA) (1994)</b>
<b>“Destinatario</b>	Trabajadores Sociales	Promotores educadores populares	Promotores	Educadores populares y promotores”
<b>“Concepto de sistematización</b>	Método que integra teoría y práctica para producir conocimiento a partir de la experiencia. Forma de investigación cuyo objeto de conocimiento es una experiencia en la cual se ha participado.	Proceso permanente, acumulativo, de creación de conocimiento a partir de la expe- riencia de intervención en la realidad. Primer nivel de teorización sobre la práctica.	Reconstrucción y reflexión analítica sobre una experiencia de promoción vivida, distinguiendo aciertos y errores. Contrastación y acumulación de sistematizaciones permitirá la elaboración de pautas metodoló- gicas de intervención.	Interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explicita la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido en dicho proceso, cómo se han interrelacionado entre sí y por qué lo han hecho de ese modo”.
<b>“Propósitos que persigue</b>	Mejorar la práctica del trabajador social. Aportar a experiencias similares. Aportar a la producción del conocimiento	Mejorar la intervención desde lo que ella misma enseña. Enriquecer, confrontar, modificar el conocimiento teórico existente,	Obtener una visión común (en el equipo) sobre el proceso vivido. Transmitir y contrastar experien- cias, para ir construyendo una	Tener una comprensión más profunda de las experiencias, con el fin de mejorar la práctica. Compartir con otras prácticas similares las enseñanzas

	científico desde lo particular y lo cotidiano.	transformándolo en herramienta útil para transformar la realidad.	teoría y metodología de la promoción.	surgidas de la experiencia. Aportar a la reflexión teórica y a la construcción de teoría, conocimientos surgidos de prácticas sociales concretas”.
<b>“Cómo sistematizar</b>	<p>1. Recuperación y ordenamiento de la experiencia.</p> <p>2. Delimitación del objeto y objetivos de la sistematización.</p> <p>3. Recuperación de la experiencia desde el objeto.</p> <p>4. Análisis: operacionalización de las preguntas y recuperación de la información.</p> <p>5. Síntesis: respuesta a las preguntas.</p> <p>6. Exposición.</p>	<p>Dos niveles de sistematización:</p> <p>Primer nivel:</p> <p>Interpretación del proceso como un todo.</p> <p>1. Diseño del proyecto.</p> <p>2. Recuperación del proceso.</p> <p>3. Periodización del proceso – Análisis.</p> <p>4. Interpretación del proceso.</p> <p>5. Exposición.</p> <p>Segundo nivel:</p> <p>Profundizar el conocimiento de algunas de las dimensiones del proceso.</p> <p>1. Delimitación del objeto y objetivos</p>	<p>1. Delimitación de la experiencia a sistematizar (tiempo y espacio) y del objeto y objetivos.</p> <p>2. Descripción de la experiencia a sistematizar.</p> <p>3. Registro ordenado de la experiencia (cuadro cronológico).</p> <p>4. Periodización y tipificación de etapas del proceso.</p> <p>5. Análisis y conclusiones.</p> <p>6. Redacción.</p>	<p>1. El punto de partida:</p> <p>1.1. Haber participado en la experiencia.</p> <p>1.2. Tener registros de la experiencia.</p> <p>2. Las preguntas iniciales:</p> <p>2.1. ¿Para qué queremos sistematizar? (definir el objetivo)</p> <p>2.2. ¿Qué experiencia/s queremos sistematizar (delimitar el objeto)</p> <p>2.3. ¿Qué aspectos centrales de esas experiencias nos interesa sistematizar?</p>

---

de la	(precisar un eje de
sistematización.	sistematización)
2. Diseño del	3. Recuperación del
proyecto.	proceso vivido:
3. Reconstrucción	3.1. Reconstruir la
de la experiencia	historia.
desde el objeto.	3.2. Ordenar y
4. Análisis:	clasificar la
explicitación de	información.
hipótesis,	4. La reflexión de
periodización de la	fondo: ¿por qué
experiencia,	pasó lo que pasó?
formulación de	4.1. Analizar,
preguntas a cada	sintetizar e
etapa y todo el	interpretar
proceso.	críticamente el
5. Síntesis:	proceso.
respuesta a las	5. Los puntos de
preguntas.	llegada:
6. Exposición.	5.1. Formular
	conclusiones”.

---

Fuente: Francke & Morgan (1995)

#### **4.1.1 Diferencias entre sistematización, investigación y evaluación**

Mediante la sistematización de experiencias se busca transitar desde los saberes y aprendizajes difusos que se generan en la práctica hasta la construcción y/o reconstrucción de un conocimiento

con mayor grado de delimitación, precisión, contrastación, verificación y que se encuentre formalizado en un discurso comunicable (MINSA, 2004, p. 16).

En la Tabla 6 se muestran las diferencias entre la sistematización, investigación y evaluación.

Tabla 6. *Vinculaciones entre sistematización, investigación y evaluación*

	SISTEMATIZACIÓN	INVESTIGACIÓN	EVALUACIÓN
<b>“Objeto de conocimiento</b>	Una práctica social o experiencia de intervención en la cual se han jugado roles protagónicos.	Un aspecto o dimensión de la realidad social frente al cual el investigador se sitúa externamente.	Los resultados y logros de un proyecto desde una perspectiva ajena al proceso”.
<b>“Interés principal</b>	Rescatar el proceso, dar cuenta de cómo se actuó, analizar los efectos de la intervención en las familias, las relaciones que se generaron entre los diversos actores del proceso, los factores que intervinieron para lograr o no los resultados.	Comprobar o descartar hipótesis, clarificar supuestos, analizar y describir hechos, explicar relaciones causa-efecto.	Medir los resultados obtenidos, el cumplimiento de los objetivos, la adecuación de los métodos, la eficiencia en el uso de los recursos, y el impacto provocado”.
<b>“Finalidad</b>	Aprender de la experiencia para mejorar la práctica.	Generar conocimiento científico a partir de la realidad estudiada.	Recomendar modificaciones y proponer mejoras”.

Fuente: FAO (2004)

#### 4.1.2 Sistematización de experiencias y Trabajo Social

Cifuentes (2010) refiere que “en Trabajo Social se ha asumido la sistematización como una propuesta metodológica para construir conocimiento desde la reflexión sobre la práctica profesional” (p.6).

De acuerdo con García (2014), la sistematización de experiencias se difunde como “[...] el medio adecuado para reestructurar las prácticas de la carrera, con la finalidad de determinar las conexiones lógicas, regularidades, procedimientos, productos y dinámicas que se desarrollan en estos sistemas de acciones en los que participa el trabajador social” (p. 167).

Asimismo, García (2014) menciona algunos aspectos de la sistematización de experiencias que contribuye al trabajo social:

“En términos de mejoramiento de la praxis profesional: Contribuye a superar el activismo como expresión de las prácticas profesionales de trabajadores sociales. Permite no empezar la práctica desde cero, reiniciar la acción permanentemente y enfrentar cada cierto tiempo los mismos errores. Romper la rutina especialmente sentida en las carreras de servicio por su trabajo con grupos multiproblemáticos, Coadyuva a la versatilidad profesional en el campo, a tener siempre presente alternativas de intervención. Permite ofrecer recomendaciones sobre la marcha. Favorece la generación de indicadores de proceso y de impacto de la práctica profesional. Permite corroborar la capacidad de replicabilidad de los conocimientos rescatados de la práctica. Contribuye a la contrastación de experiencias previamente sistematizadas, con el fin de seleccionar alternativas exitosas de intervención profesional”. (p. 169)

“En términos de enriquecimiento de las reflexiones teórico metodológicas: Permite al equipo de trabajo social obtener una visión común del proceso vivido, con aciertos y errores. Propicia la discusión, enriquecimiento, y actualización de los conceptos y enfoques teóricos sobre el área específica de saber, en la cual se ha desarrollado la experiencia. Contribuye a acercar la teoría a la realidad, en ese sentido es contrastadora y clarificadora. Ayuda a construir y fortalecer el bagaje teórico y metodológico de disciplinas como el

trabajo social. Produce conocimiento acerca de lo particular, sobre procesos específicos, ámbito aún poco explorado en las ciencias sociales. Produce conocimiento sobre los procesos y los sujetos involucrados. Permite reconocer un universo teórico plural, provisional y perfectible. Amplía la posibilidad de aporte del trabajo social a las ciencias sociales”. (p. 169)

## **4.2 Enfoque de sistematización**

Se entiende como el conjunto de referentes epistemológicos y teóricos que sustentan la sistematización de experiencias. En ese sentido, para el desarrollo de la sistematización de experiencias se tendrá en cuenta el enfoque hermenéutico.

“La sistematización de experiencias, desde el enfoque hermenéutico, se entiende como una labor interpretativa de todos los sujetos que participaron en la experiencia, develando intencionalidades, sentidos y dinámicas que permiten reconstruir las relaciones que se dan entre los actores, los saberes y los procesos de legitimidad, para dar cuenta de la importancia cultural de la experiencia”. (Ghiso, 1998, p. 8)

Zavala (2010) se refiere al enfoque hermenéutico como un paradigma interpretativo:

“[...] el cual define a la sociedad como una realidad que se construye y mantiene a través de interacciones simbólicas y pautas de comportamiento. La realidad tiene un carácter objetivo y subjetivo, pretende comprender e interpretar las acciones sociales llenas de significados. Su fin es la captación y reconstrucción de significados. El lenguaje que emplea es metafórico y conceptual, el modo de captar la información y evidencias sociales no se encuentra estructurada, es más bien flexible y desestructurado, el procedimiento es inductivo y la orientación de sus estudios son holísticos”. (p. 92)

De acuerdo con el paradigma interpretativo, la sistematización de experiencias en trabajo social se interpreta así:

“Un proceso que permite la reflexión crítica con base a reconstruir la experiencia de la práctica, de elementos tanto objetivos y subjetivos inmersos en contextos históricos, económicos y sociales situados que han intervenido con el fin de comprender, interpretar y generar conocimiento teórico y empírico a partir y desde la práctica profesional”. (Zavala, 2010, p. 95)

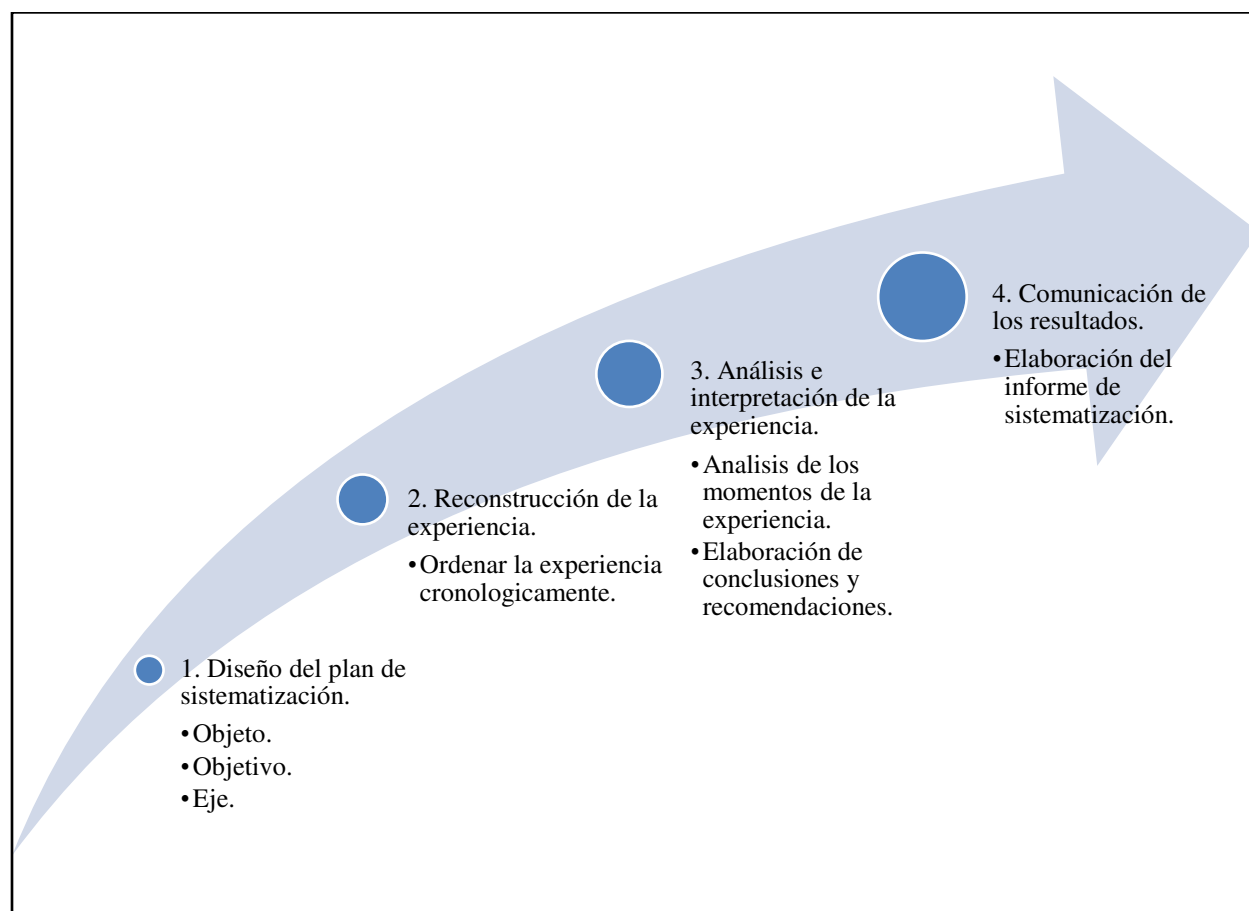
“De esta manera, la interpretación hermenéutica de la sistematización permite entender y ubicar las formas en cómo se van gestando los procesos de significación y acción de los actores involucrados en una determinada experiencia, y a la vez, permite contribuir a mejorar la práctica profesional y generar propuestas teórico-metodológicas”. (Zavala, 2010, p. 95)

### **4.3 Etapas de la metodología utilizada**

La sistematización de experiencias desarrollada en el presente documento busca recopilar, reconstruir, organizar, analizar y compartir los aprendizajes y hallazgos que nacen del quehacer profesional, para convertirlos en conocimiento mediante un proceso de crítico-reflexivo, a fin de que puedan ser replicados con igual o mayor éxito.

El desarrollo de la sistematización de experiencia tomó en cuenta las propuestas metodológicas de Barnechea y Morgan (2007) y de Zavala (2010). A partir de ambas propuestas se adaptó una metodología de sistematización de experiencias en cuatro etapas, las cuales se indican en la Figura 14.

Además, como las autoras Barnechea y Morgan (2007) lo sugieren, el orden de las etapas de la metodología de sistematización planteadas se tomó de manera flexible, teniendo presente el propósito de cada una y con la disposición de volver atrás cuantas veces se considere necesario.



*Figura 14.* Etapas de la metodología de sistematización.

Fuente: elaboración propia

#### **4.3.1 Etapa 1: “diseño del plan de sistematización”**

El objetivo de esta etapa es definir los contenidos centrales de la sistematización: la experiencia que se delimitará como objeto de conocimiento (objeto de la sistematización), los objetivos que se esperaban lograr (objetivos de la sistematización), los ejes que orientaron el proceso de reflexión



(ejes de la sistematización) y la manera en que se desarrolló la sistematización (metodología de la sistematización), que incluye dos aspectos: el método a utilizar para sistematizar y, el cronograma de trabajo y los recursos a utilizar.

Al finalizar el desarrollo de esta etapa, se obtuvo como resultado la elaboración de los Cuadros N° 1 al N° 7 (ver Anexos 1 al 7), y la redacción del Plan de Sistematización.

#### **4.3.2 Etapa 2: “reconstrucción de la experiencia”**

El objetivo de esta etapa es convertir la experiencia vivida en un objeto de conocimiento, para ello es necesario objetivarla para posteriormente someterla al análisis e interpretación.

Para lograr ello, se realizó descripción breve de la experiencia, tratando de ordenar, breve pero claramente, lo sucedido, e identificando los principales momentos a sistematizar, siguiendo un criterio cronológico. Al finalizar el desarrollo de esta etapa, se observó como resultado la elaboración de los Cuadros N° 8 y N° 9 (ver Anexos 8 y 9).

#### **4.3.3 Etapa 3: “análisis e interpretación de la experiencia”**

El objetivo de esta etapa es reflexionar sobre la experiencia vivida para extraer los nuevos conocimientos producidos. Para lograr ello, se tuvo en cuenta tres aspectos: a) se determinó los momentos o hitos sucedidos durante la experiencia a fin de caracterizarlos y facilitar la comprensión de los motivos por los que las cosas sucedieron de esa manera; b) en base a los ejes de la sistematización se formularon preguntas a la experiencia y se construyeron respuestas, profundizando en la comprensión de la experiencia; y c) se podrán explicar los aprendizajes obtenidos, concluyendo en recomendaciones para la acción.

Al finalizar el desarrollo de esta etapa se tuvo como resultado la elaboración de los Cuadros N° 10 al N° 12 (ver Anexos 10 al 12), las que se desarrollaron con más detalle en los Capítulos V y VI del presente informe de sistematización.

#### **4.3.4 Etapa 4: “comunicación de los resultados”**

Esta etapa se trata de mostrar los resultados del proceso de sistematización, formulándolos en un documento escrito<sup>18</sup> que sirva para comunicar lo aprendido y para orientar nuevas acciones.

Esta etapa concluye con la presentación del presente informe de sistematización.

#### **4.4 Instrumentos y técnicas utilizadas**

Durante el desarrollo de la sistematización se utilizaron las técnicas de recolección de información y entrevista. Además, se construyeron instrumentos para el registro de la información, en base a las propuestas de Francke y Morgan (1995); Barnechea y Morgan (2007); Zavala (2010); entre otros autores mencionados en la bibliografía.

---

<sup>18</sup> Se debe tener en cuenta que la comunicación escrita no es la única manera de transmitir los aprendizajes obtenidos mediante la sistematización.

## **CAPÍTULO V. RESULTADOS DE LA SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL**

### **5.1 Presentación**

El presente trabajo de sistematización titulado: “La labor del Trabajo Social en el sector pesquero peruano. Sistematización de la experiencia de trabajo con pescadores de embarcaciones industriales en el Perú”, reúne los distintos momentos, aprendizajes, hallazgos y aportes correspondiente a la experiencia de intervención profesional de trabajo social desarrollada desde el Área de Bienestar Social de la Gerencia de Pesca, de una importante empresa pesquera de capital nacional.

Esta empresa pesquera actualmente cuenta con embarcaciones pesqueras, plantas de procesamiento de harina y aceite de pescado distribuidas a lo largo de todo el litoral, una planta de congelados para el consumo humano directo, y un astillero que brinda servicios de diseño, construcción y reparación de embarcaciones pesqueras.

Durante el desarrollo de la experiencia, el Área de Bienestar Social tenía principalmente como población objetivo alrededor de 1000 pescadores industriales, quienes trabajan distribuidos en embarcaciones pesqueras. Cada embarcación pesquera se encuentra integrada, siguiendo un orden jerárquico, por un patrón, un segundo patrón, un capitán de navegación, un ingeniero de máquinas, un motorista, un segundo motorista, un cocinero, un panguero, y tripulantes que se ocupan de diferentes posiciones y funciones durante las faenas de pesca.

Dentro de las principales actividades desarrolladas en el trabajo profesional se identificó la atención personalizada a los tripulantes, programas de capacitación para la familia (esposas e hijos) de los tripulantes, gestión de los seguros de salud y vida de los trabajadores pesqueros, orientación

y asesoramiento sobre beneficios sociales y temas relativos al área, incluyendo el apoyo social a los casos especiales de salud.

## **5.2 Contexto de la experiencia**

La experiencia sistematizada se desarrolló en un contexto influido por factores externos e internos, los que se detallan a continuación:

- Las temporadas de pesca y factores climatológicos: el inicio y término de la actividad extractiva de la pesca industrial depende de las temporadas de pesca de anchoveta, las cuales son aprobadas por PRODUCE mediante Resolución Ministerial, de acuerdo con las recomendaciones de captura alcanzadas por IMARPE de acuerdo con las actividades de pesca exploratoria. Asimismo, PRODUCE asigna en cada temporada (CHI NORTE y CHI SUR) las cuotas de pesca para asegurar el aprovechamiento sostenible de la anchoveta, y se calcula en base a un porcentaje (Porcentaje Máximo de Captura por Embarcación) que se concedió a cada embarcación industrial sobre lo que se estima como el volumen total de anchoveta que puede extraerse en cada temporada, manteniendo la población de este recurso en niveles sostenibles (Límite Máximo Total de Captura Permisible) (SPDA, 2017).
- El ambiente, horario y condiciones de trabajo de los tripulantes: los pescadores industriales viven y trabajan a bordo de las embarcaciones pesqueras, y además de encontrarse expuestos a riesgos laborales permanentemente, pueden estar largos periodos de tiempo lejos de su familia y tener jornadas de trabajo muy largas, por lo que no cuentan con un horario de trabajo. Durante las temporadas de pesca, la embarcación no solo es su lugar de trabajo, sino que también es su residencia, la cual debe contener camarotes, comedor y cocina, servicios higiénicos, además de la maquinaria propia para la extracción del recurso marino. Ello significa

que en la actividad pesquera no exista una clara separación entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal.

- Las decisiones de la empresa y presupuesto asignado para actividades y tareas: la intervención profesional y desarrollo de funciones y actividades deben alienarse con los objetivos y estrategias de la organización, siguiendo y respetando las políticas, valores y lineamientos de la misma. Sin embargo, durante el desarrollo de la experiencia, a pesar de la planificación previa de la intervención profesional desde el Área de Bienestar Social, existieron cambios en dicha planificación que dependieron de las decisiones que las gerencias y jefaturas tomaron para las operaciones de la empresa, y que influyeron en la ejecución de las actividades y tareas.

### **5.3 Análisis e interpretación de la experiencia**

En las siguientes líneas se presentarán los resultados encontrados desde la práctica profesional, partiendo del análisis de los momentos de la experiencia, para luego interpretar el eje de sistematización y sus dimensiones.

#### **5.3.1 Los momentos de la experiencia**

Durante el recojo de información se identificaron momentos que se desarrollaron a lo largo de la experiencia y formaron parte de la intervención profesional de las trabajadoras sociales dentro del Área de Bienestar Social.

En la Figura 15 se indica el esquema de los momentos identificados durante la experiencia. Estos momentos se pueden hallar de manera cíclica durante cada uno de los años en que transcurrió la experiencia, pues la empresa, junto con sus gerencias y unidades realizan año a año el proceso de Gestión de Desempeño.

El proceso de Gestión de Desempeño consta de cuatro etapas:

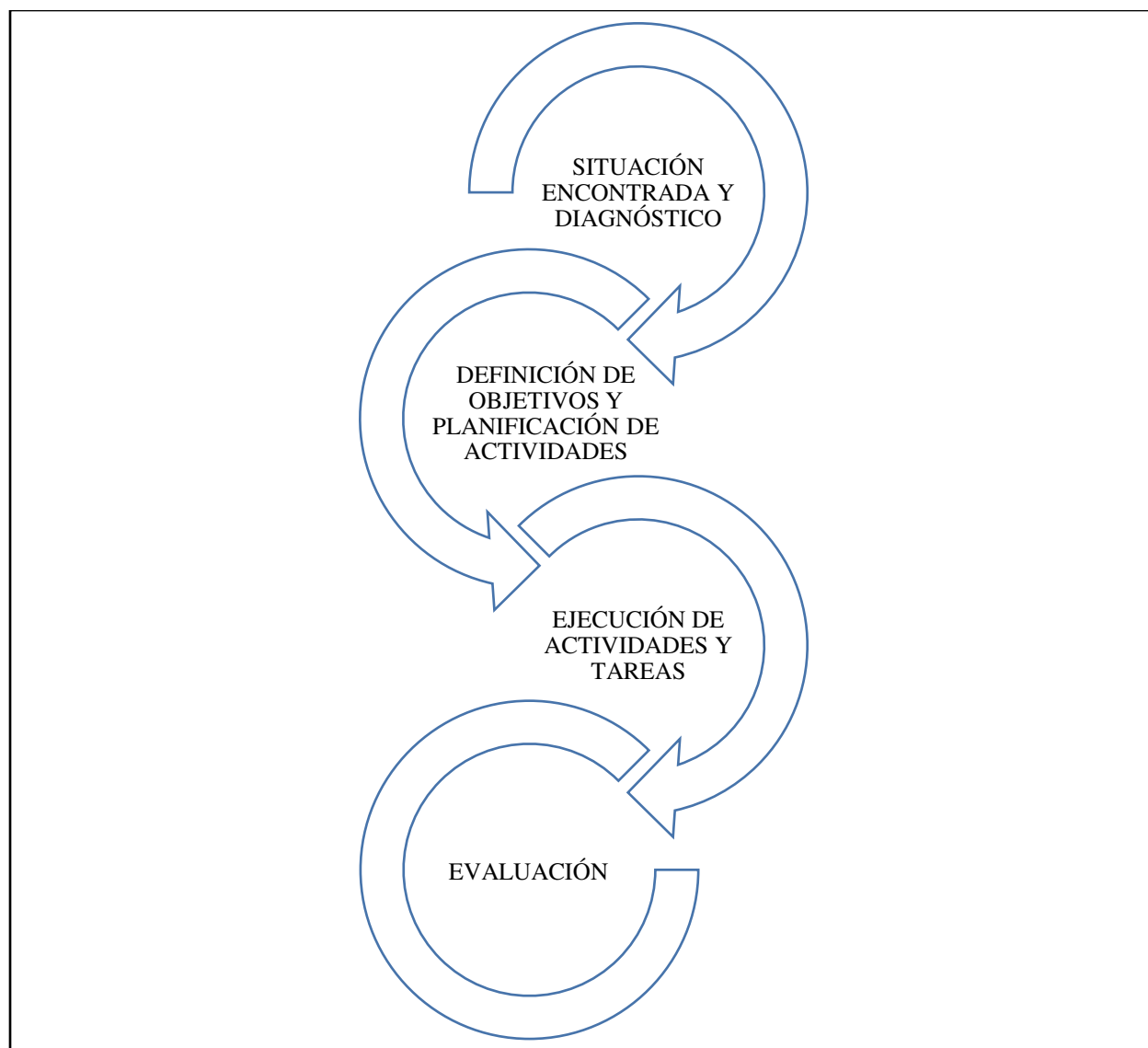
- a) **Definición de objetivos**, que se realiza a principios del año en curso para plantear los objetivos de cada trabajador de la empresa y establecer las competencias que debe desarrollar durante su trabajo<sup>19</sup>;
- b) **Revisión intermedia**, que se realiza a mitad del año para hacer un seguimiento del cumplimiento de los objetivos hasta ese momento, y en caso de que sea necesario, cambiar o reestructurar la evaluación de acuerdo con los nuevos escenarios de la empresa;
- c) **Revisión final y evaluación individual**, que se realiza al término del año con una calificación en base al cumplimiento de objetivos y los logros obtenidos, dando como resultado una calificación final que se establece a través de Niveles de Desempeño<sup>20</sup>;
- d) **Retroalimentación**, que se realiza de manera simultánea en cada una de las etapas anteriores.

La realización del proceso de Gestión de Desempeño significa contar con una planificación anual de actividades y tareas, así como definir objetivos y metas anuales que estén orientadas al logro de resultados y alineados con la estrategia del negocio de la empresa. El Área de Bienestar Social, y las trabajadoras sociales, entonces, deben dirigir sus funciones y actividades dentro de este marco. A continuación, se describirán los momentos identificados durante la experiencia.

---

<sup>19</sup> Teniendo en cuenta dos tipos de competencias: Competencias Esenciales y Competencias de Liderazgo (para los que cuentan con personal a cargo).

<sup>20</sup> Los niveles de desempeño son: Referente, Sobresale, Satisfactorio, Requiere Mejora, No Cumple. Cada uno es indicador del cumplimiento de objetivos y competencias.



*Figura 15. Momentos identificados durante la experiencia.*

Fuente: elaboración propia.

### **5.3.1.1 *Momento 0: situación encontrada y diagnóstico.***

Es el momento de conocer el lugar de trabajo, a las personas que integran el equipo del Área de Bienestar Social y la Jefatura de Recursos Humanos; incluyendo el reconocimiento y la diferenciación de funciones, actividades y tareas, así como el rol que cumplen cada uno durante la atención a los trabajadores pesqueros. Asimismo, incluye conocer acerca de la intervención en el

ámbito empresarial, las características en el sector pesquero y las condiciones del régimen laboral pesquero.

Este momento se efectuó durante el periodo de prácticas preprofesionales, sin embargo, algunas actividades se realizaron nuevamente cada vez que se asumía nuevas responsabilidades o funciones dentro del Área de Bienestar Social.

Comprende los siguientes procesos:

**1) Inserción.** Este proceso incluye las siguientes actividades:

- Inducción organizacional a la empresa.
- Reconocimiento de funciones y tareas del Área de Bienestar Social.
- Reconocimiento de funciones de la Jefatura de Recursos Humanos y sus áreas.
- Conocer el organigrama de la empresa, y reconocimiento de aliados estratégicos en otras áreas y gerencias.
- Conocer las características de los tripulantes (laborales, familiares, económicas, educativas, entre otros).
- Conocer las características del sector pesquero (historia, actores, temporadas de pesca, entre otros).

**2) Diagnóstico.** Este proceso incluye las siguientes actividades:

- Revisión bibliográfica y recojo de información acerca de las características del régimen laboral en el sector pesquero industrial y de la seguridad social en el sector pesquero.
- Recopilar información acerca de la empresa (historia, misión, visión, valores, lineamientos y políticas de gestión, unidades del negocio, entre otros).
- Recopilar antecedentes del Área de Bienestar Social, actividades y objetivos alcanzados en años anteriores.



- Identificar las necesidades de la población objetivo.
- Elaboración de Plan de Prácticas Preprofesionales.
- Elaboración de herramientas informáticas que faciliten y permitan mantener ordenada la información administrada por el Área de Bienestar Social.
- Aplicación de ficha socioeconómica para actualizar la información del personal tripulante.

A continuación, se indican los logros, dificultades y recomendaciones identificadas en este momento:

- **Logros:** ambos procesos permitieron a la trabajadora social que recién integraba el equipo del Área de Bienestar Social conocer a la población objetivo, los tripulantes, y el contexto de su intervención, el ámbito empresarial y el sector pesquero. Además, permitieron mantener información actualizada en temas que conciernen al régimen laboral pesquero y facilitar el trabajo administrativo.
- **Dificultades:** existe poca información sistematizada acerca de la intervención profesional del trabajo social en el sector pesquero.
- **Recomendaciones:** elaborar un diagnóstico del Área de Bienestar Social anual o bienal para plasmar los cambios sucedidos durante la intervención profesional.

#### ***5.3.1.2 Momento 1: definición de objetivos y planificación de actividades.***

Es el momento de la definición de objetivos del área, que comprenden las actividades y tareas a desarrollar para alcanzar los objetivos y orientar el trabajo de intervención hacia la atención de los trabajadores.

Comprende los siguientes procesos:

- 1) **Definición de objetivos:** en este proceso se definen los objetivos del Área de Bienestar Social y se designan objetivos para cada trabajadora social. Para ello, se tiene como referencia los objetivos asignados anteriormente y el resultado de la última evaluación de desempeño.
- 2) **Planificación de presupuesto:** en este proceso se planifica el presupuesto anual que será necesario para la realización de las actividades planificadas, el cual será aprobado por la Gerencia de Pesca. Para ello, se tiene como referencia las actividades realizadas en los últimos años (resultados, costos, logística requerida, número de participantes, entre otros).
- 3) **Elaboración de calendario de actividades:** en este proceso se elabora el calendario de actividades a realizarse en el año. Cabe indicar que todas las actividades estarán sujetas a las operaciones de pesca y varían de acuerdo a los nuevos escenarios y las decisiones de la empresa. Para ello, se toma en cuenta la aprobación del presupuesto y las fechas probables para la realización de cada actividad.
- 4) **Elaboración de calendario de viajes:** en este proceso se elabora el calendario de viajes a los puertos, antes del inicio de cada temporada de pesca. Las fechas de viaje son asignadas para los miembros del Área de Bienestar Social y el Área de Relaciones Laborales, con el fin de cubrir las atenciones y asesorías durante las jornadas de trabajo de los tripulantes. De igual manera, los viajes a los puertos designados podrán variar dependiendo de las operaciones de pesca.

A continuación, se indican los logros, dificultades y recomendaciones identificadas en este momento:

- **Logros:** el desarrollo de estos procesos permitió establecer objetivos a cada trabajadora social para el desarrollo de su intervención. Además, permitió mantener una previa planificación de las actividades del Área de Bienestar Social, las cuales deben desarrollarse conjuntamente con

las funciones y tareas asignadas a cada trabajadora social, de acuerdo a su respectivo perfil de puesto.

- **Dificultades:** Muchas veces las actividades planificadas no se lograron realizar por factores externos al Área de Bienestar Social, sin embargo, durante la intervención se buscaron alternativas y estrategias para alcanzar con los objetivos. Además, en cuanto al calendario de viajes, se encontró que puede variar mucho, aun con una previa planificación, depende de las operaciones de pesca.
- **Recomendaciones:** elaborar anualmente el Plan Operativo del Área de Bienestar, de acuerdo con el diagnóstico del área. Además, se debe mantener un registro virtual de la planificación de actividades y la ejecución alcanzada en cada una de ellas.

#### **5.3.1.3 Momento 2: ejecución de actividades y tareas.**

Es el momento de la ejecución de actividades y tareas, de acuerdo con lo planificado en el momento anterior. Aquí se deben tener en cuenta los nuevos escenarios que se puedan presentar durante las operaciones de pesca, tiempo de realización, entre otros.

Comprende los siguientes procesos:

- 1) **Orientación y asesoramiento a trabajadores:** consiste en la asesoría a los tripulantes a través de entrevistas personales para resolver sus consultas acerca de sus beneficios sociales (cobertura de seguros, formas de pago semanal, etc.) u otro tema de interés sociolaboral.
- 2) **Atención a trabajadores (intervención durante temporada de pesca):** consiste en las gestiones realizadas para la atención y seguimiento a los tripulantes que sufren accidentes de trabajo o presentan alguna dolencia por enfermedad común durante las faenas de pesca, a bordo de las embarcaciones pesqueras. Este proceso consta de las siguientes actividades:

- Coordinación del traslado del tripulante accidentado, desde el puerto de arribo de la embarcación donde ocurrió el accidente hasta el centro de salud más cercano.
- Acompañamiento durante la atención del tripulante hasta el alta de la atención por emergencia.
- Coordinación del hospedaje, alimentación y transporte, para el trabajador que no tiene domicilio en la ciudad donde fue atendido por emergencia, con el fin de que pueda retornar a su domicilio y continuar sus atenciones médicas en el centro de salud de la ciudad donde reside.
- Seguimiento al tripulante con descanso médico por accidente de trabajo, a través de llamadas telefónicas, visitas domiciliarias y hospitalarias (de ser el caso), hasta su recuperación y alta médica. Este proceso inicia al ocurrir un accidente de trabajo a bordo de la embarcación pesquera, el cual debe ser reportado por el patrón o capitán de navegación a través del sistema de radio, con el fin de dar aviso a las áreas operativas durante la temporada de pesca (Seguridad, Salud Ocupacional, Operaciones de Bahía, Jefes de Pesca, Mantenimiento, Recursos Humanos, Gerencia de Pesca, otras) y se inicie las coordinaciones necesarias para la atención requerida. La trabajadora social debe estar atenta al reporte de todos los incidentes y accidentes, manteniendo las coordinaciones respectivas con el Área de Salud Ocupacional y Área de Operaciones de Bahía del puerto más cercano donde arriba la embarcación pesquera. Para ello, se contaba con el procedimiento de atención en caso de accidentes de trabajo.

En la Figura 16 se indica el procedimiento de atención en caso de accidentes de trabajo.

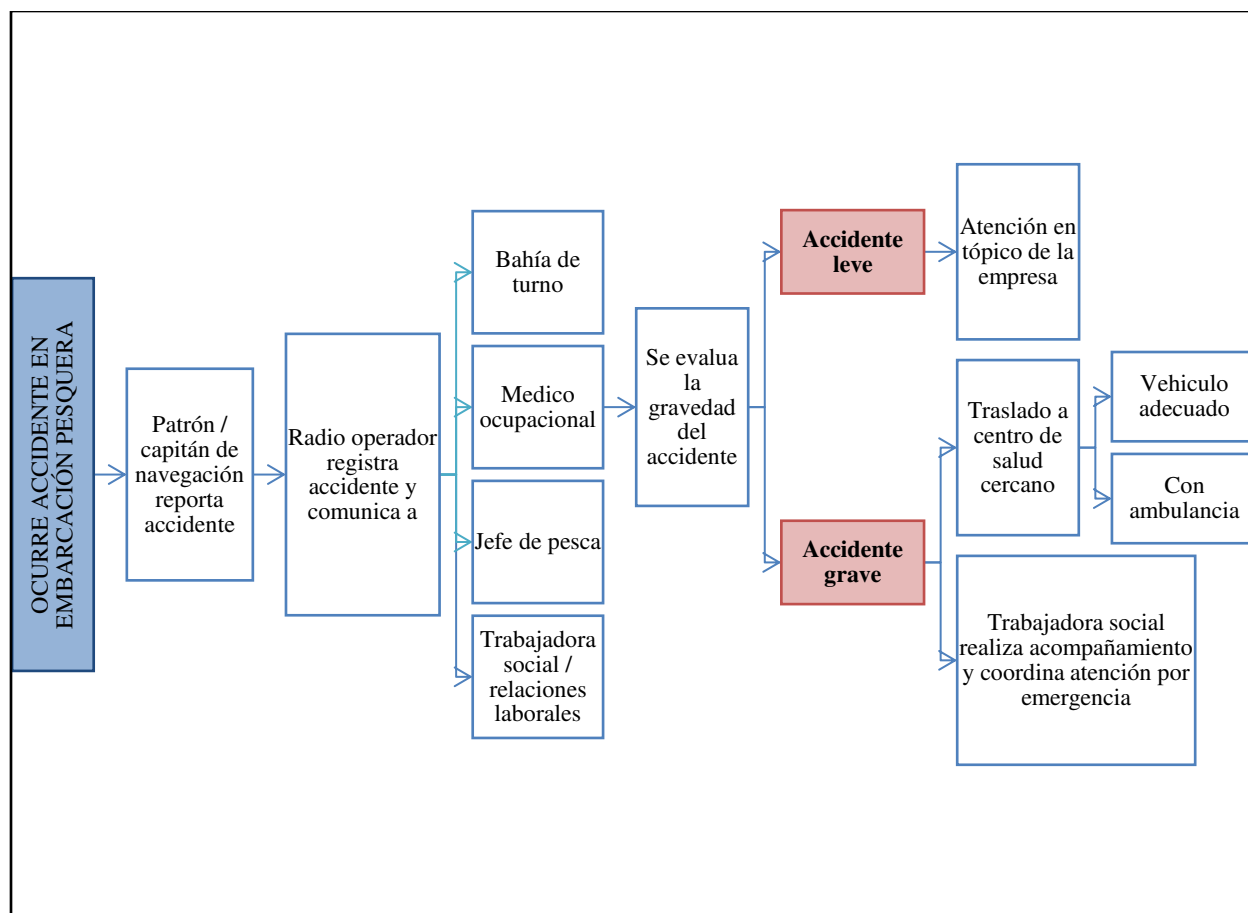


Figura 16. Procedimiento de atención en caso de accidentes de trabajo

Fuente: elaboración propia.

**3) Atención a trabajadores (intervención durante veda):** consiste en el seguimiento y orientación a los tripulantes durante el periodo de descanso médico por incapacidad temporal (por accidente de trabajo o enfermedad). Este proceso consta de las siguientes actividades:

- Seguimiento telefónico para verificar la evolución del estado de salud del tripulante y resolver sus dudas.
- Visitas domiciliarias y/o hospitalarias a los casos de salud (a nivel nacional).
- Elaboración de informes sociales de los casos críticos de salud.

- 4) **Charlas de difusión en temas laborales:** consiste en la realización de charlas de difusión dirigida a los tripulantes sobre temas laborales con el fin de resolver consultas frecuentes respecto a sus derechos sociolaborales. Este proceso forma parte del proyecto “Estamos a tu servicio” implementado por la Jefatura de Recursos Humanos. En el caso del Área de Bienestar Social se trataron los temas de seguros de salud y vida, descanso médico prolongado, canje de descansos médicos, subsidios, entre otros. El desarrollo de estas charlas de difusión se realizó a bordo de las embarcaciones pesqueras, para lo cual se hizo necesario el traslado (viajes) hacia los puertos en donde se realizan las operaciones de pesca.
- 5) **Gestión de actividades de integración y bienestar:** consiste en la gestión de las actividades de integración y bienestar dirigido a los trabajadores y su familia. Estas actividades eran desarrolladas en simultáneo con las demás unidades y gerencias de la empresa, y eran adecuadas a las operaciones de pesca. Este proceso consta de las siguientes actividades:
  - Celebración de cumpleaños.
  - Campaña Escolar (Pack escolar, Bono escolar y Préstamo Escolar).
  - Día del Trabajo.
  - Misa a San Pedro.
  - Día del Pescador.
  - Aniversario de la empresa.
  - Navidad (Fiesta para hijos y Entrega de aguinaldos y canastas).
- 6) **Talleres productivos para esposas y talleres recreativos para hijos:** consiste en la realización de talleres de capacitación dirigido a las esposas de los tripulantes, con el fin de generar y fortalecer sus conocimientos sobre la administración de la economía familiar y el emprendimiento económico. Y la realización de talleres recreativos dirigido a los hijos de los

tripulantes, con el fin de incluirlos en actividades que fomenten su aprendizaje en valores de manera lúdica. Ambos talleres se desarrollaron en simultáneo en las ciudades principales donde residen la mayoría de los trabajadores. Este proceso consta de las siguientes actividades:

- Elaboración del temario propuesto y gestión de los materiales necesarios para la realización de los talleres.
- Contactar y cotizar costos con proveedores para la realización de los talleres en las distintas ciudades identificadas.
- Elaboración de comunicados virtuales.
- Difusión y convocatoria para las inscripciones vía correo electrónico y redes sociales (Facebook y WhatsApp).
- Cierre de inscripciones y confirmación de participantes.
- Ejecución del taller (inauguración, toma de asistencia, encuesta de satisfacción, clausura).
- Informe del desarrollo del taller.

**7) Acompañamiento a trabajadores:** consiste en la asesoría y orientación a los tripulantes, de acuerdo con las políticas de la empresa, en caso de ocurrir:

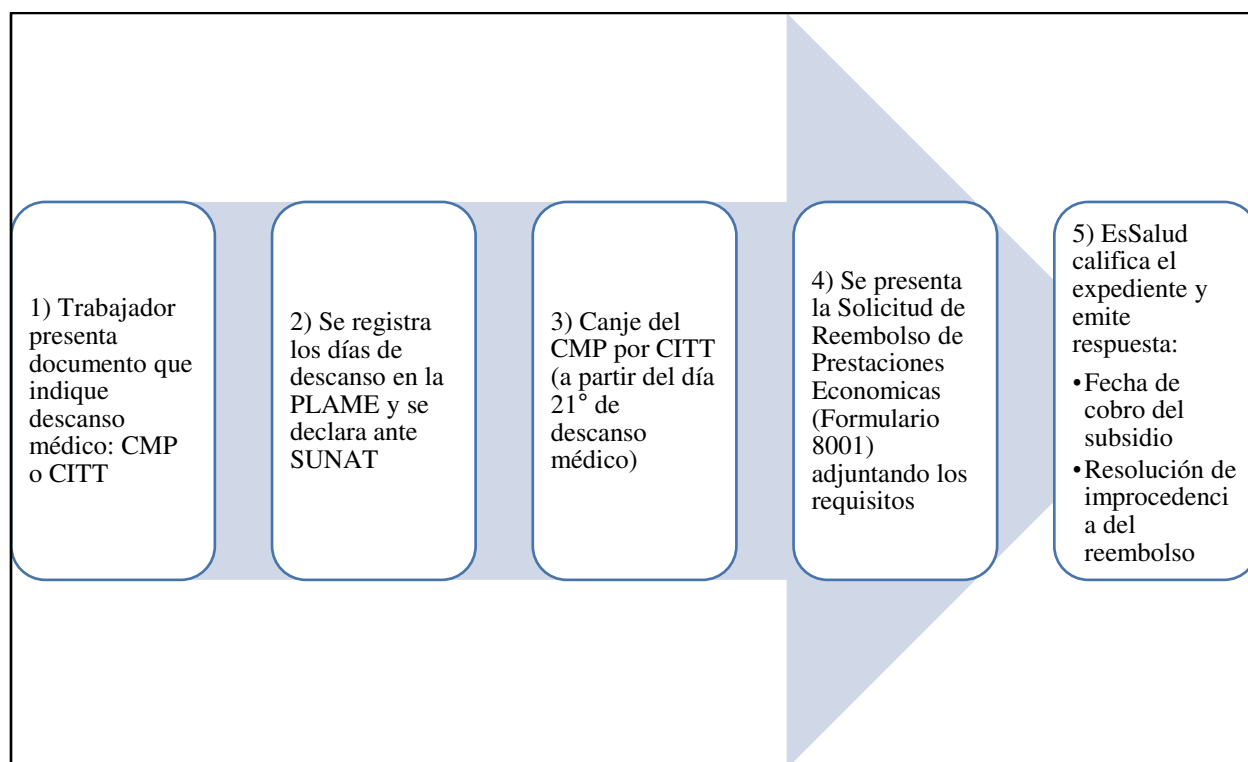
- Cese laboral por jubilación o renuncia voluntaria (casos críticos de salud).
- Fallecimiento de familiares directos (esposa, hijos, padres, hermanos).
- Casos sociales o de salud de familiares directos (esposa e hijos).

**8) Gestión de subsidios:** consiste en la gestión del reembolso de los subsidios pagados a los trabajadores por concepto de descanso médico. Este proceso consta de las siguientes actividades:

- Armado de expedientes (solicitud de reembolso de prestaciones económicas y requisitos).
- Presentación de expedientes en EsSalud en los plazos establecidos.

- Respuesta ante las notificaciones y/o resoluciones de improcedencia del reembolso.
- Cobro de los reembolsos.

En la Figura 17 se muestra el esquema del proceso de la gestión de subsidios.



*Figura 17. Gestión de subsidios en las empresas.*

Fuente: elaboración propia.

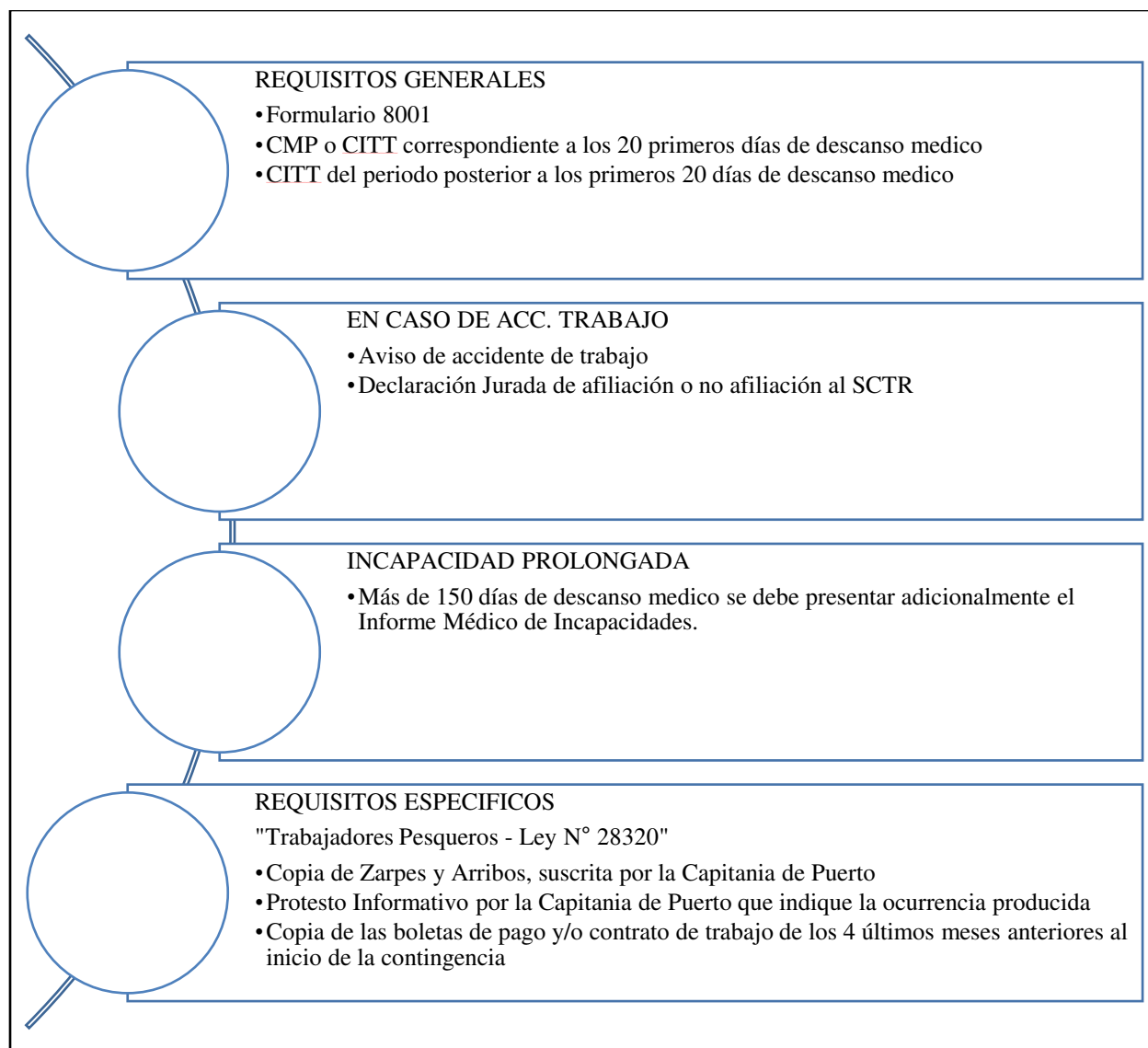
Durante la experiencia, el proceso de la gestión de subsidios estaba a cargo del Área de Nominas (registro de descanso médico y declaración ante SUNAT) y del Área de Bienestar Social (armado de expedientes y presentación en EsSalud). Sin embargo, los trámites de Canje de “Certificado Médico Particular” (CMP) por el “Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo” (CITT) lo realizaba directamente cada trabajador presentando los documentos requeridos en la ciudad donde residían. Los trabajadores contaban con el apoyo logístico del SUPNEP, que facilitaba el



envío de los documentos originales a las oficinas administrativas en Lima para continuar con la solicitud de reembolso ante EsSalud.

La trabajadora social encargada deberá cumplir con presentar la solicitud de reembolso de prestaciones económicas y los requisitos necesarios en EsSalud, hasta un plazo máximo de seis meses contados a partir de la fecha en que termina el período de incapacidad. De no cumplir con presentar los requerimientos en el tiempo indicado, el empleador deberá asumir el pago del subsidio ante el trabajador.

En la Figura 18 se indican los requisitos para el reembolso de prestaciones económicas por incapacidad temporal de Trabajadores Pesqueros.



*Figura 18.* Requisitos para el reembolso de prestaciones económicas por incapacidad temporal de Trabajadores Pesqueros.

Fuente: elaboración propia. Adaptado de Seguro Social de Salud (2012)

**9) Gestión de seguros:** consiste en la gestión de los seguros de los tripulantes. Entre los seguros están: EsSalud, EPS, SCTR, Vida Ley. El Área de Bienestar Social es la encargada de administrar la información acerca de los trabajadores que se encuentran afiliados a los diferentes seguros, sin embargo, el pago de las facturas está a cargo de las áreas administrativas de la empresa.

**10) Otras gestiones administrativas:** consiste en las gestiones administrativas realizadas como complemento de las demás actividades. Entre las gestiones administrativas está la administración del presupuesto del área, solicitud y reembolso de viáticos a los trabajadores atendidos por emergencia, trámite de solicitud de préstamo en casos de salud o fallecimiento, entre otros.

A continuación, se indican los logros, dificultades y recomendaciones identificadas en este momento:

- **Logros:**

- Fortalecimiento del conocimiento en los tripulantes acerca de las diferencias de su régimen laboral y sus beneficios sociales.
- Mantenimiento de un control y seguimiento de los casos presentados y casos atendidos durante cada temporada de pesca, a través de un libro de Excel.
- Aumento en las atenciones de tripulantes accidentados o enfermos durante las faenas de pesca, a cargo de la trabajadora social, en los puertos de provincia.
- Mayor alcance en las asesorías a los tripulantes con descanso médico, a través de las llamadas telefónicas, que permitieron brindar la información y orientación para que realicen sus gestiones (trámites administrativos) de acuerdo con su seguro de salud.
- Aumento de las visitas domiciliarias a los tripulantes con descanso médico.
- Fortalecimiento del conocimiento de los tripulantes, a través de las charlas de difusión, acerca de sus beneficios sociales, las diferencias de su régimen laboral y las políticas de seguridad social y previsional en el sector pesquero.
- Aumento del alcance en las difusiones de las actividades de integración a todos los tripulantes y sus esposas a través de correo electrónico y redes sociales.

- Aumento en la participación de esposas y niños en los talleres planificados.
- Mantenimiento continuo y permanente de la cobertura de los trabajadores de acuerdo a sus seguros de salud y vida.
- **Dificultades:**
  - El asesoramiento a los tripulantes fue realizado principalmente a través de llamadas telefónicas, pues sus labores las realizan principalmente a bordo de las embarcaciones lo que dificulta el acercamiento directo para las entrevistas personales.
  - Los accidentes de trabajo o casos de salud por enfermedad, en muchas ocasiones fueron reportados por la noche o madrugada, por lo que las atenciones a los tripulantes se debían realizar de acuerdo con su jornada de trabajo.
  - La evacuación de tripulantes enfermos o accidentados graves requerían de una ambulancia para su traslado al centro de salud más cercano, sin embargo, los paramédicos no podían acceder a la embarcación por lo que debían esperar en el muelle a que el tripulante herido o enfermo desembarcar de la embarcación pesquera con ayuda de sus compañeros de trabajo, realizando el trasbordo en las chalanas, remolcadores u otro que permita el acceso al muelle más cercano, situación que dificultaba que su atención inmediata.
  - La coordinación del traslado en ambulancia de los casos graves se dificultó cuando el desembarque se realizaba en los puertos que se encontraban más distantes de las ciudades principales como es el caso de Paita (Piura), Malabrigo (Trujillo), Atico y Mollendo (Arequipa).
  - Las atenciones por emergencia se dificultaron en las ciudades donde los centros de salud no estaban preparados para realizar una adecuada atención como es el caso de

Paita, Malabrigo, Barranca, Pisco, Atico, Mollendo, Ilo. Por ello, los casos de mayor complejidad eran derivados para su atención en las ciudades principales como Trujillo, Chimbote, Lima, Arequipa, Tacna.

- El seguimiento a los tripulantes con descanso medico se realizaba mayormente vía telefónica, pues muchos tripulantes residen en zonas distantes o de difícil acceso, lo que impedía realizar visitas domiciliarias continuamente y dificultaba constatar la información recibida por teléfono.
- Las charlas de difusión a bordo de las embarcaciones en muchas ocasiones se realizaban de noche o madrugada, de acuerdo con las operaciones de pesca.
- Durante la temporada de pesca se dificultaba el desarrollo de las actividades de integración y bienestar pues los tripulantes, por su jornada de trabajo, no podían participar de ellas. Por ese motivo, se optó por autorizar a la esposa del tripulante para que participe en su representación como fue el caso de los recojo de pack escolares, regalos de navidad y canastas navideñas.
- Las convocatorias para las inscripciones a los talleres se debían realizar continuamente a través de correo electrónico y/o redes sociales (Facebook y WhatsApp), por ser el medio más efectivo, sin embargo, los tripulantes cambian continuamente de número telefónico o no revisan sus correos electrónicos. Por ello, en muchas ocasiones el único contacto para dar a conocer el desarrollo de las actividades era a través de sus esposas.
- En cuanto a la gestión de los subsidios, la principal dificultad se presentó en cuanto a la calificación de los expedientes de trabajadores pesqueros, pues la calificación no se realizaba dentro del plazo de 30 días útiles que EsSalud contempla como plazo para emitir su respuesta. Además, del total de casos presentados durante la experiencia se

identificó que no existe una forma única del correcto armado de expedientes de trabajadores pesqueros, pues cada caso era diferente al otro (ya sea por aportes, días de descanso, ingresos percibidos, tipo de contingencia, etc.). Lo que significó que se tuviera casos de expedientes aprobados por EsSalud para el reembolso y otros no, sin obtener por parte de la entidad una respuesta del porque un caso estaba aprobado y el otro no lo estaba. Ello ocasionaba que el monto pendiente para recupero de subsidios incrementa año a año.

- **Recomendaciones:**

- Elaborar un registro o control de las asesorías al personal tripulante, que sirva para levantar información y hacer un comparativo acerca de las principales consultas presentas y consultas resueltas.
- Mantener coordinaciones constantes con los trabajadores de las áreas que están a cargo del embarque y desembarque de tripulantes (bahías de puerto, radioperadores, chalaneros, otros).
- Formar redes de trabajo para la atención del personal tripulante en los momentos en que la trabajadora social no se encuentre físicamente (atención en los puertos).
- Mantener las relaciones y coordinaciones con el SUPNEP, que también brinda servicios de asistencia social para los trabajadores pesqueros afiliados.
- Fortalecer el trabajo multidisciplinario e interdisciplinario con el equipo de trabajo y las demás áreas de la empresa.
- Utilizar instrumentos para medir el aprendizaje obtenido acerca de los temas tratados en las charlas de difusión (pruebas de entradas, pruebas de salida, otros).

- Implementar el uso de indicadores para medir el alcance y la satisfacción de los participantes en las actividades de integración y talleres.

#### **5.3.1.4 Momento 3: evaluación.**

Es el momento de la evaluación de las actividades y tareas realizadas durante el año, a través del cumplimiento y nivel alcanzado en los objetivos, además de la evaluación de competencias de acuerdo con el esquema del proceso de gestión de desempeño.

Comprende los siguientes procesos:

- 1) **Evaluación intermedia:** se realiza la autoevaluación y la evaluación por el jefe inmediato.
- 2) **Evaluación final:** se realiza la autoevaluación y la evaluación final por el jefe inmediato.
- 3) **Retroalimentación:** se realiza la retroalimentación sobre el desempeño durante el año a cargo del jefe inmediato.

A continuación, se indican los logros, dificultades y recomendaciones identificadas en este momento:

- **Logros:** estos procesos permiten mostrar los logros obtenidos y el cumplimiento de objetivos. Asimismo, permiten el reconocimiento de los logros e identificar errores para mejorar la intervención futura con los tripulantes.
- **Dificultades:** muchas veces el proceso de retroalimentación no se realiza adecuadamente, lo que impide corregir errores y mejorar los logros alcanzados.
- **Recomendaciones:** mantener un registro comparativo de los objetivos propuestos y objetivos alcanzados en los últimos años, con el fin de contribuir en la elaboración del diagnóstico del área y en la intervención profesional futura.

### **5.3.2 Interpretación del eje de sistematización y sus dimensiones**

A continuación, se desarrollará la interpretación de la experiencia a través del eje de sistematización y sus dimensiones.

#### **5.3.2.1 *Eje temático: conformación de la estrategia de intervención profesional del trabajo social.***

Como fue mencionado, se entiende la intervención profesional como un proceso de construcción que se genera en la dinámica social de los actores que intervienen en la experiencia. Durante la experiencia se identificó que la intervención profesional del trabajo social fue conformándose por la acción y reacción ante las necesidades que iban surgiendo por parte de la población objetivo y de la empresa.

De esta forma, al inicio de la experiencia, la intervención del Área de Bienestar Social era centralizada en Lima, y la carga de trabajo se centralizaba principalmente en realizar las gestiones administrativas del área (gestión de descansos médicos y subsidios, gestión de seguros, gestión de actividades de integración), pues eran las actividades de primera necesidad en la intervención. Además, el Área de Relaciones Laborales brindaba el soporte al Área de Bienestar Social para la atención descentralizada, principalmente para la primera atención en caso de accidentes de trabajo a bordo de las embarcaciones y la evacuación de los trabajadores accidentados en caso de que se requiera el traslado a un centro de salud.

En consecuencia, se manifestó la necesidad de asistir a los tripulantes que sufrían accidentes de trabajo durante la temporada de pesca en provincia, pues año tras año se registraba un alto índice de accidentabilidad por la naturaleza de su trabajo, y a su vez, conllevaba a un alto índice de ausentismo laboral por descansos médicos prolongados. Por ese motivo, se optó por descentralizar



la atención del Área de Bienestar Social durante las temporadas de pesca en los puertos, para brindar la primera atención al suceder los accidentes de trabajo.

Al término de la experiencia, las coordinaciones con el Área de Operaciones de Bahía y el Área de Salud Ocupacional se hicieron más fluidas, lo que permitía brindar la atención inmediata a los tripulantes que sufrían accidentes de trabajo, y conseguían la implementación del procedimiento de atención en caso de accidentes de trabajo.

Además, se presentó la necesidad de absolver las dudas de los tripulantes sobre sus beneficios sociales de acuerdo con su régimen laboral, por lo que se optó por brindar la información participando de las charlas de difusión a bordo de las embarcaciones.

También, se enfocó la intervención con las familias de los tripulantes, por lo que se evidenció la necesidad de brindar capacitaciones donde participen las esposas e hijos, que les permita apoyar en la economía familiar.

Al final de la experiencia, se consolidó la estrategia de intervención de trabajo social, logrando marcar la diferencia entre las atenciones en temporada de pesca y en época de veda, permitiendo esquematizar tácitamente las actividades descritas en los momentos de la experiencia y convertirlas en el hilo conductor de la forma intervención profesional desde el Área de Bienestar Social, siendo reconocida por la Gerencia de Pesca y los tripulantes.

A continuación, se desarrollarán las interrogantes de la sistematización:

- ¿Cuál es la importancia de la intervención profesional del trabajador social en el sector pesquero?

De acuerdo con Mesen (1998), en considerar el trabajo social en recursos humanos como el que se preocupa de la integración de los trabajadores, de todos los niveles de la organización, a sus

tareas, a la empresa, a sus compañeros de trabajo; siendo su finalidad lograr el bienestar del trabajador, que se encuentra en el contexto específico de la empresa.

Si bien el trabajador social en el ámbito empresarial se encuentra formando parte del equipo de trabajo de recursos humanos, se encuentra que su formación académica y experiencia adquirida, basadas en principios éticos y competencias específicas, parte fundamental para favorecer el manejo de situaciones delicadas del ámbito personal y familiar de los trabajadores, lo que lo convierte su intervención profesional precisa e indispensable dentro de este equipo de trabajo.

Dicho esto, la importancia de la intervención profesional del trabajador social en el sector pesquero radica en ser el profesional más idóneo (dentro del equipo de recursos humanos) para atender las necesidades de los tripulantes, tanto a nivel personal como familiar, facilitando opciones que les permita tomar de decisiones de acuerdo con sus necesidades y recursos.

- ¿Cuál es el rol que desempeña el trabajador social en el sector pesquero?

Es posible definir el rol profesional como el papel que ejerce una persona cuando ocupa una posición dentro de una organización. El ejercicio de ese papel genera un conjunto de expectativas con relación a los modos de actuar mientras se ejerce ese rol.

Durante la experiencia, la trabajadora social que representa al Área de Bienestar Social se desempeña como el profesional que escucha y atiende personalmente las necesidades y demandas de los tripulantes, en temas laborales, personales y familiares; además representa el nexo entre el trabajador, que es un individuo social, y la empresa, con la cual tiene un contrato de trabajo, pero también es responsable de velar por la correcta gestión del talento humano, de procurar su bienestar laboral dentro de la organización, y el equilibrio con su medio.

### **5.3.2.2 *Dimensión 1: objeto de intervención.***

Resulta difícil definir el objeto de intervención del trabajo social debido a los múltiples planteamientos que existen. Durante la experiencia se considera objeto de intervención a la problemática social y laboral de los trabajadores pesqueros en el ámbito de la empresa pesquera. A partir de ello, se identificaron las necesidades de adaptar la intervención profesional en base a su condición laboral y nivel socioeducativo.

### **5.3.2.3 *Dimensión 2: sujeto de intervención.***

El sujeto de intervención del trabajo social se encuentra ligado a la presencia de un individuo o grupo que tiene participación en la problemática del objeto de intervención. Durante la experiencia se considera sujeto de intervención al trabajador pesquero de embarcaciones industriales, en el contexto de la empresa pesquera. Por ello, la intervención fue enfocada en los tripulantes y, por ende, en su entorno familiar.

### **5.3.2.4 *Dimensión 3: metodología y método de intervención.***

Según Rozas (1998), la metodología de intervención en trabajo social es un conjunto de procedimientos que ordenan y dan sentido a la intervención, pues se convierte en la ruta que orienta la práctica del trabajador social.

Durante el desarrollo de la experiencia las trabajadoras sociales no identifican una metodología ni un método específico del trabajo social que determine la intervención profesional.

Con respecto a esto, Viscarret (2009) considera que el conocimiento de las teorías, métodos y modelos del Trabajo Social, así como su utilización científica, contribuyen a un proceso de redefinición, puntualización, reflexión y crecimiento del saber del Trabajo Social. Lo que

significaría que el Trabajo Social en el ámbito empresarial, o como algunos autores lo denominan el Trabajo Social Organizacional<sup>21</sup>, estaría construyéndose y definiéndose durante y desde la práctica profesional.

Sin embargo, de acuerdo con lo identificado en los momentos de la experiencia, se encuentra que el proceso de intervención profesional contiene cuatro etapas: 1) Inserción y diagnóstico; 2) Planificación; 3) Ejecución; y 4) Evaluación.

#### **5.3.2.5 Dimensión 4: modelo de intervención.**

De acuerdo con Ezequiel Ander-Egg, el término “modelo” se utiliza como equivalente a *esquema de referencia*. En el caso del trabajo social, coincidimos con Juan Viscarret, quien trata el modelo de intervención como una herramienta que sirve para interpretar las situaciones a la que se enfrenta el trabajador social.

La utilización de los modelos de intervención ayuda a pensar de forma conceptual aproximando los datos que proporciona la experiencia profesional a las teorías del Trabajo Social, sin embargo, el conocimiento de los modelos no es la solución a los problemas con que se enfrenta el trabajador social en su ejercicio profesional (Viscarret, 2009, pp. 341-342).

Durante el desarrollo de la experiencia no se identificó la aplicación de un modelo de intervención del trabajo social específico, sin embargo, consideramos que durante el proceso de intervención se emplean varios elementos (del modelo humanista, modelo sistémico y modelo ecológico) que constituyen un modelo propio en la intervención cada profesional para abordar las necesidades de la población objetivo.

---

<sup>21</sup> Término mencionado en Pérez y Díaz (2014, pp. 121-145).

### **5.3.2.6 Dimensión 5: Niveles de intervención.**

Diversos autores tratan los niveles de intervención en Trabajo Social como parte de la metodología utilizada para atender los casos sociales, los cuales son asociados a los métodos tradicionales de intervención del trabajo social. Durante la experiencia se entiende por nivel de intervención al tipo de actuación profesional realizada en una situación o contexto determinado a través de dos o más etapas o fases.

Durante el desarrollo de la experiencia se identificaron dos niveles de intervención directa con la población objetivo:

- a) **Persona:** identificado como la intervención con el trabajador, y engloba su ámbito personal y familiar.
- b) **Grupo:** identificado como la intervención con un grupo de trabajadores que laboran en las embarcaciones pesqueras.

### **5.3.2.7 Dimensión 6: Estrategias de intervención.**

De acuerdo con Natty Gordillo, las estrategias en Trabajo Social son un conjunto de alternativas que pueden funcionar como posibilitadoras de producción de acontecimientos.

Durante el desarrollo de la experiencia, se pudieron identificar las siguientes estrategias de intervención del trabajo social:

- Atención personalizada a los tripulantes de acuerdo a sus necesidades e inquietudes.
- Atención a la problemática familiar promoviendo el desarrollo familiar.
- Interacción directa con los tripulantes, a través de viajes durante las temporadas de pesca y el mejoramiento del servicio de atención en provincia.

- Trabajo en equipo multidisciplinario con los demás profesionales de la Jefatura de Recursos Humanos.
- Uso de las herramientas TIC durante la intervención:
  - Para tener un mayor alcance a los tripulantes que se encuentran laboran a bordo de las embarcaciones pesqueras, se utilizó las comunicaciones telefónicas y el correo electrónico, además de las redes sociales como el WhatsApp y Facebook.
  - Para guardar la información obtenida, se utilizó los programas informáticos del paquete Microsoft Office, lo que permitió la elaboración de herramientas para el registro de la información recopilada de manera práctica y automatizada.
- Uso de técnicas del trabajo social durante la intervención profesional como la entrevista social, las visitas domiciliarias y hospitalarias, talleres y charlas de difusión.
- Manejo de competencias específicas como estrategias de intervención: gestión del bienestar laboral, trabajo en equipo, conocimiento sobre calidad de vida laboral y legislación laboral, planificación, gestión del tiempo, entre otras.

## CAPÍTULO VI. BALANCE DE LA EXPERIENCIA

### 6.1 Lecciones aprendidas

Del análisis de la experiencia se identificaron las siguientes lecciones aprendidas:

a) **Dificultades encontradas:** durante la intervención profesional desde el Área de Bienestar Social se encontraron las siguientes dificultades:

- No se encontró registro sistematizado de las experiencias anteriores realizadas con los tripulantes.
- Poco personal en el Área de Bienestar Social para la atención descentralizada en los puertos.
- Demora en el traslado a los puertos, pues los viajes se realizaban por vía terrestre y el tiempo en ida y vuelta ocasionaba tiempos muertos durante las actividades.
- Dificultad para comunicarse con los tripulantes durante las temporadas de pesca.

Para lidiar con las dificultades se desplegaron las siguientes estrategias: recopilar y ordenar la información anterior relacionada a la intervención con los tripulantes, priorizar actividades y tareas; coordinación con el Área de Relaciones Laborales y el Área de Operaciones Bahía para el apoyo en el desarrollo de las actividades en los puertos donde no se encuentre el Área de Bienestar Social; de ser el caso, coordinación vía telefónica para atender los casos de emergencia; atención y asesoría a los tripulantes a través de llamadas telefónicas.

Además, para prevenir estas dificultades se sugiere fortalecer las relaciones del trabajo en equipo; mantener la comunicación vía telefónica con los tripulantes.

b) **Éxitos reconocidos:** durante la intervención profesional desde el Área de Bienestar Social se reconocen los siguientes éxitos:

- Mejora de la atención personalizada a los tripulantes.

- Mejor alcance en las comunicaciones para los tripulantes a bordo de las embarcaciones.
- Aumento de la participación de la trabajadora social en la atención y seguimiento a los tripulantes que sufrían accidentes de trabajo o presentaban malestar por enfermedad común durante las faenas de pesca.
- Aumento de la cobertura del seguimiento a los tripulantes con descanso médico.
- Aumento de la programación de visitas domiciliarias a nivel nacional.

Los factores de éxito fueron: trabajo multidisciplinario e interdisciplinario con las demás áreas de la Jefatura de Recursos Humanos; embarque de las trabajadoras sociales en los puertos donde se realizaron las operaciones de pesca; viajes a puertos donde se desarrollan las operaciones de pesca; fortalecimiento de la comunicación con los delegados de las embarcaciones a través de llamadas telefónicas y WhatsApp; seguimiento telefónico a todos los casos de salud reportados.

El éxito de la intervención profesional desde el Área de Bienestar Social fue reconocido por la empresa a través de la Gerencia de Pesca y la Jefatura de Recursos Humanos, por lo que durante la experiencia se aprobó la contratación de una trabajadora social temporal para la atención personalizada durante las temporadas de pesca. Con este cambio, se pasó de tener un equipo de 3 personas a 4 personas, las cuales pudieron incrementar el número de sus atenciones, incrementar el número de visitas domiciliarias, incrementar la cobertura de atenciones inmediatas en casos de emergencia en los puertos.

c) **Errores identificados:** durante la intervención profesional desde el Área de Bienestar Social se identificaron los siguientes errores:

- Falta de registro sobre experiencias de intervención anteriores con los tripulantes.
- Uso de indicadores de cumplimiento de actividades para medir los procesos del Área de Bienestar Social.



Las causas de estos errores fueron: falta de hábitos de registro de actividades con el uso de herramientas del trabajo social; medición del cumplimiento de objetivos, sin comprobar el impacto de las actividades.

Por ello se recomienda: utilizar herramientas para registrar y ordenar la información; mantener el registro de actividades a través de informes; elaborar el diagnóstico del Área de Bienestar Social anual o bienal; elaborar el plan operativo del Área de Bienestar Social; implementar el uso de indicadores de eficacia y eficiencia para medir los procesos del Área de Bienestar Social.

## **6.2 Hallazgos**

Durante el desarrollo de la intervención profesional se descubrió una serie de aprendizajes relacionados a la acción profesional de Trabajo Social. A continuación, se mencionarán los hallazgos más resaltantes encontrados según el eje y sus dimensiones:

- La intervención profesional del trabajo social durante la experiencia pasó por un proceso de construcción en base a las necesidades de la población objetivo y de la empresa.
- No se identificó la aplicación de un modelo de intervención específico del trabajo social para el ámbito empresarial y el sector pesquero. Sin embargo, se identificó elementos (del modelo humanista, modelo sistémico y modelo ecológico) que constituyen un modelo propio en la intervención cada profesional para abordar las necesidades de la población objetivo.
- Los niveles de intervención del trabajo social que se distinguen son a nivel de persona y a nivel de grupo.
- Existen variadas estrategias de intervención profesional del trabajo social identificadas en el trabajo con tripulantes, todas en busca del acercamiento a la población objetivo con el fin de facilitar y orientar la solución a sus necesidades.

### 6.3 Aportes

A partir de la reflexión de la experiencia se encontraron los siguientes aportes:

- a) **A nivel teórico-conceptual:** de acuerdo con el perfil de egreso del profesional del Trabajo Social de la UNMSM (2018), la presente sistematización pretende producir conocimientos a partir de la comprensión de la intervención profesional en el ámbito empresarial y el sector pesquero peruano. Además, busca aportar elementos conceptuales a partir de la recopilación, reconstrucción y análisis que nacen del quehacer profesional, a fin de guiar las nuevas intervenciones en este campo de intervención.
- b) **A nivel profesional:** el presente informe de sistematización constituye uno de los primeros aportes de sistematización de experiencias de trabajo social en el ámbito empresarial y el sector pesquero en el Perú. A través del mismo se pretende mostrar el quehacer profesional de trabajo social, brindando detalles particulares que ocurrieron en la experiencia con los pescadores industriales, permitiendo reconocer el rol que cumple el profesional del trabajo social en este campo de intervención. Además, significa un aporte metodológico para los profesionales que laboren en el sector pesquero, pues en la sistematización de experiencia se establece un conjunto de procedimiento y estrategias que orientan el desarrollo de los procesos y momentos durante la intervención con los tripulantes.
- c) **A nivel técnico-instrumental:** durante el desarrollo de la experiencia se implementaron procedimientos y procesos para la intervención con los tripulantes, lo que se configura en una guía instrumental para los profesionales que laboran en el campo de intervención.
- d) **A nivel social:** la intervención profesional del trabajo social en el ámbito empresarial está orientado hacia el desarrollo social y crecimiento personal y profesional de los trabajadores y sus familias, mientras que al mismo tiempo busca el fortalecimiento de un clima laboral

adecuado en la organización. La presente sistematización de experiencia tiene importancia a nivel social en cuanto permite reflexionar sobre la situación actual de los pescadores industriales, desde el quehacer profesional en el ámbito empresarial, mostrando detalles sobre la naturaleza de su actividad, las condiciones laborales, y las características de su régimen especial de trabajo.

## CONCLUSIONES

- La estrategia de intervención profesional del trabajo social con tripulantes fue desarrollada a partir de las necesidades que surgieron de las operaciones de la Gerencia de Pesca. Esta estrategia se fue conformando a partir de la necesidad que surgió durante la experiencia de brindar atención descentralizada a los trabajadores pesqueros en los puertos.
- Durante el desarrollo de la experiencia no se identificó que la intervención profesional esté fundamentada teóricamente en una única teoría, método o metodología del trabajo social; en cambio, existía una intervención construida por la acción y reacción de acuerdo con las necesidades de la población objetivo y de las actividades que comprendían los procesos del Área de Bienestar Social.
- La conformación de la estrategia de intervención con tripulantes fue reconocida por la empresa, convirtiéndose en la base para la elaboración de los siguientes objetivos anuales del área de Bienestar Social.

## **RECOMENDACIONES**

### **8.1 Para la experiencia**

- Utilizar herramientas del trabajo social para registrar y ordenar la información de las actividades realizadas.
- Elaborar un diagnóstico del Área de Bienestar Social anual o bienal.
- Elaborar un plan operativo del Área de Bienestar Social, que permita hacer seguimiento de las actividades que se van realizando a lo largo del año.
- Implementar el uso de indicadores de eficacia y eficiencia para medir los objetivos y procesos del Área de Bienestar Social.

### **8.2 Para la sistematización**

- Fomentar la sistematización de experiencias entre los profesionales y estudiantes de Trabajo Social, como ejercicio continuo durante la intervención profesional en los centros de trabajo y/o durante las prácticas pre y profesionales.
- El material recopilado en el presente informe invita a los demás profesionales del Trabajo Social que laboran en otras áreas a desarrollar sistematizaciones de experiencia e investigaciones en el campo empresarial y el sector pesquero.

## GLOSARIO

- **Anchoveta:** es el pescado con el mejor nivel nutricional, poco usado para el consumo directo en nuestro país. Se utiliza principalmente para producir harina y aceite de pescado para exportación.
- **Armador:** “es el empleador con embarcaciones de pesca de mayor escala a que se refiere el artículo 20° de la Ley General de Pesca (Decreto Ley N° 25977) y el artículo 30° de su Reglamento (aprobado por Decreto Supremo N° 012-2001-PE)” (SUNAT, s.f.).
- **Calar:** lanzar las redes de pesca al mar para recoger el recurso marino.
- **Canje de Certificado Médico Particular:** “es el acto que consiste en sustituir el Certificado Médico Particular expedido en el país o en el extranjero, por el documento oficial CITT; previa evaluación y validación del sustento médico y evidencias que avalan a dicho certificado por el Médico de control o profesional de la salud autorizado y acreditado por EsSalud” (Seguro Socia de Salud, 2012).
- **Capitán de Navegación:** es el profesional que pilotea (maneja) el barco, tiene estudios concluidos en la Escuela de Marina Mercante y tiene el título de Oficial de pesca y navegación. Sin embargo, no tiene los conocimientos empíricos o de gestión del pescador o del Patrón de pesca.
- **Certificado de Incapacidad Temporal Para El Trabajo:** “es el documento oficial de EsSalud, por el cual se hace constar el tipo de contingencia (enfermedad, accidente o maternidad), y la duración del período de incapacidad temporal para el trabajo [...]” (Seguro Social de Salud, 2012).
- **Certificado Médico Particular:** “es el documento que habitualmente expiden los médicos después de una prestación asistencial y a solicitud del interesado. Pretende informar a otros de

los procedimientos, diagnósticos y/o tratamientos (incluyendo el descanso médico), que fueron necesarios para su recuperación [...]” (Seguro Social de Salud, 2012).

- **Comunidad Pesquera:** es el espacio físico donde nacen y crecen los pescadores, se encuentra en la zona costera y con salida al mar.
- **Consumo Humano Indirecto:** es la pesca orientada a la extracción del recurso marino para ser consumido en forma indirecta a través de la harina y aceite de pescado; así como el omega3. Principalmente es para exportación.
- **Contrato intermitente:** “Son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanente pero discontinuas” (Decreto Ley N° 728, Art. 107).
- **Cuota de pesca:** se refiere a la cantidad de anchoveta que puede extraer cada embarcación pesquera durante cada temporada de pesca.
- **Curado:** es el proceso de conservación de un recurso hidrobiológico mediante el uso de sal y humo entre los cuales se incluye productos como el Salpreso, Seco, Seco salado, Ahumado y el Salazón industrial.
- **Delegado:** Es un tripulante que es elegido por los demás dentro de un barco para que tenga la función de mediador entre la tripulación y la empresa; a él se le da las noticias a comunicar y tiene representatividad.
- **Desembarque:** “Volumen de recursos hidrobiológicos descargados por puerto, caleta y playa del ámbito marítimo, independiente de la zona de extracción” (Salvatierra, 2019, p.51)
- **Enlatado:** producto elaborado mediante un proceso de conservación del recurso hidrobiológico, a través de envasado en recipientes metálicos sometidos a altas temperaturas y a presión con fines de esterilización.

- **Extracción:** es el volumen de recursos hidrobiológicos provenientes de ríos, lagos, lagunas y otros ambientes hídricos del ámbito continental, así como lo procedente de la actividad de acuicultura.
- **Faena de pesca:** “son las labores realizadas por el trabajador pesquero en las embarcaciones acondicionadas para las actividades de extracción de especies hidrobiológicas en aguas marinas (alta mar) o continentales” (Seguro Social de Salud, 2012). Comprende el zarpe de la embarcación pesquera, búsqueda de la zona de pesca, detección del cardumen, lance, calado, envasado, recojo de la red, retorno a puerto, arribo y descarga (Ley General de Pesca, Art. 151).
- **Flota:** es el conjunto de barcos.
- **Jornal:** es aquel pago que recibe el trabajador que labora por horas o por días. Dicho pago tiene como límite de pago una semana posterior a la realización de la actividad.
- **Motorista:** es un técnico que ha estudiado motores en algún instituto y ha llevado un curso de capacitación en la Escuela de Marina Mercante. Se encarga del mantenimiento del motor y la sala de máquinas del barco.
- **Panga:** es un bote que cae de la embarcación en la faena de pesca haciendo un cerco con la red, es manejado por el panguero.
- **Panguero:** es el tripulante que se encarga de la panga en la embarcación, cumple la función de manejar el motor hasta formar un cerco jalando la red en la zona de pesca, además de darle estabilidad al barco.
- **Patrón:** es el jefe dentro de un barco, está encargado de toda la tripulación y dirige en la faena de pesca.



- **Puerto:** espacio destinado y orientado al flujo de mercancías, personas, información o brindar seguridad a las embarcaciones encargadas de llevar a cabo dichas tareas.
- **Recursos Hidrobiológicos:** Especies animales y vegetales que desarrollan todo o parte de su ciclo vital en el medio acuático y son susceptibles de ser aprovechados por el hombre descarga (Ley General de Pesca, Art. 151).
- **Relación laboral:** vínculo que se establece entre un trabajador y un empleador.
- **Segundo patrón:** es el segundo al mando, por lo general es el hermano o hijo del patrón, se le prepara para que asuma la dirección del barco cuando el patrón falte o se jubile.
- **Sueldo:** es aquel pago o remuneración que recibe el trabajador de manera regular por el desempeño de un cargo o servicio profesional.
- **Temporada de pesca:** Se refiere a las temporadas de pesca de anchoveta destinada para el consumo humano indirecto. Para la biomasa de anchoveta ubicada en el litoral centro-norte, existen dos temporadas de pesca al año. Para la biomasa ubicada en el litoral sur, la temporada de pesca dura todo el año descarga (Ley General de Pesca, Art. 151).
- **Trabajador pesquero:** “trabajador que labora bajo relación de dependencia a cargo del armador y que se encuentra inscrito en el registro de trabajadores a que se refiere el artículo 5° de la Ley”. (SUNAT, s.f.)
- **Trabajo a destajo:** es aquel trabajo donde el trabajador recibe un salario en función de lo que produce.
- **Tripulante:** es el pescador que trabaja en una embarcación pesquera industrial.
- **Valor FOB:** es el valor de la mercancía puesta a bordo de un transporte marítimo, el cual abarca el costo de la mercancía en el país de origen, el transporte de los bienes y los derechos de exportación.

- **Veda:** es un espacio de tiempo establecido por la autoridad competente en el que está prohibido extraer, procesar, transportar y comercializar algún recurso hidrobiológico en un área determinada. El motivo principal de la veda es evitar la depredación de los recursos marinos y permitir la reproducción de las especies.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, G. (2008). *La investigación y el perfil profesional del trabajo social en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, según estudiantes y docentes 2006*. (Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Trabajo Social). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3263/Aguilar\\_dg.pdf?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3263/Aguilar_dg.pdf?sequence=1)
- Álvarez, P. (s.f.). *La Teoría Ecológica de Urie Bronfenbrenner*. Psicología Educativa y Del Desarrollo. [Artículo web]. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/desarrollo/teoria-ecologica-bronfenbrenner>
- Ander-Egg, E. (2009). *Diccionario del Trabajo Social*. Córdoba, Argentina: Instituto de Ciencias Aplicadas y Editorial Brujas.
- Arellano, L. (2018). *La ajenidad del riesgo en el contrato de trabajo del tripulante pescador*. (Trabajo académico no publicado elaborado para el curso de Sistemas Salariales y Tributos Sociales). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Barnechea, M. & Morgan, M. (2007). *El conocimiento desde la práctica y una propuesta de método de sistematización de experiencias*. (Trabajo de investigación presentado para optar el Grado Académico de Magister en Sociología). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Barranco, C. (2004). *La intervención en trabajo social desde la calidad integrada*. Revista Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social, 13, 79-102.
- Barreto, C., Benavides, J., Garavito, A. & Gordillo, N. (2003). *Metodologías y métodos de trabajo social en 68 libros ubicados en bibliotecas de unidades académicas de trabajo social en*

- Bogotá*. (Investigación optar al título de Trabajadores Sociales). Universidad De La Salle, Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000348.pdf>
- Benavente, S. (2019). *¿Cómo promover la transparencia en el sector pesquero peruano?* Oceana. [Artículo web]. Recuperado de: [https://oceana.lamula.pe/2019/02/14/como-promover-la-transparencia-en-el-sector-pesquero-peruano/oceana\\_/](https://oceana.lamula.pe/2019/02/14/como-promover-la-transparencia-en-el-sector-pesquero-peruano/oceana_/)
- Caja de Herramientas Comunitarias. (2017). *Desarrollar un plan estratégico. Capítulo 8*. Universidad de Kansas. Centro para la Salud y Desarrollo Comunitario. Recuperado de: <https://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/estructura/estrategia-planificacion>
- Carpeta Pedagógica. (2018). *Pesca industrial en el Perú*. [Artículo web]. Recuperado de: <http://cienciageografica.carpetapedagogica.com/2012/11/pesca-industrial-en-el-peru.html>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Octava ed. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Tercera ed. México: Editorial Mc Graw Hill
- Chiroque, H. (2010). *Escenarios contemporáneos para la intervención del trabajador social*. Praxis Social. Revista de Trabajo Social, 1(1), 35-54. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Cifuentes, R. (2010). *Sistematización de experiencias en Trabajo Social: Desafío inminente e inaplazable*. (Ponencia presentada en el III Congreso Internacional de Trabajo Social). Arequipa, Perú. Recuperado de: <http://www.cepalforja.org/sistem/bvirtual/wp-content/uploads/2016/10/Sistematizaci%C3%B3n-de-exps-en-TS-desaf%C3%ADo-Inminente-e-inaplazable-RMCG-dic-010.pdf>

- Cifuentes, R. et al. (2001). *Intervención de trabajo social. Avances y perspectivas. 1995-2000*. Facultad de Trabajo Social. Centro de Investigaciones. Universidad De La Salle, Bogotá, Colombia.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. [CEPAL]. (2011). *Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público. Serie Manuales N° 69*. Santiago de Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES).
- Contreras, E. (2013). *El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica*. Pensamiento & Gestión, 35, 152-181. Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia.
- Convenio Colectivo AANEP - SUPNEP. (2017). *Convenio colectivo de trabajo por rama de actividad correspondiente al período 2017-2022*. Recuperado de: [http://supnep.pe/assets/convenio\\_colectivo\\_supnep\\_aanep\\_2017\\_2022.pdf](http://supnep.pe/assets/convenio_colectivo_supnep_aanep_2017_2022.pdf)
- Cornejo, B. (2018). *Aproximaciones sobre el sector pesquero peruano, la transmisión del conocimiento y el marco legal para el entrenamiento*. [Artículo web]. Recuperado de: <https://www.linkedin.com/pulse/aproximaciones-sobre-el-sector-pesquero-peruano-la-y-cornejo-paredes/>
- Demarini, I. (2015). *Plan de Prácticas Intensivas*. (Trabajo académico no publicado elaborado para el curso de Practicas Pre Profesionales Intensivas). Escuela Académico Profesional de Trabajo Social. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Díaz, E. (2009). *Los ámbitos profesionales del Trabajo Social*. En Fernández, T. & Alemán, C. (Coords.) *Introducción al Trabajo Social*. (pp. 515- 554). Madrid, España: Editorial Alianza.

- Dicapi. (s.f.). *Misión y Visión*. Recuperado de: <https://www.dicapi.mil.pe/organizacion/mision-vision>
- Federación Internacional de Trabajadores Social. [FITS]. (2014). *Definición global del trabajo social*. Recuperado de: <https://www.ifsw.org/es/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/definicion-global-del-trabajo-social/>
- Fernández, T. & Ponce de León, L. (2006). *El proceso de intervención en el Trabajo Social con casos: una enseñanza teórica-práctica para las Escuelas de Trabajo Social*. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), Madrid, España. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2002376.pdf>
- Fernández, T. & Ponce de León, L. (2014). *Nociones básicas de Trabajo Social*. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), Madrid, España.
- Foncopos. (s.f.). *Quiénes somos*. Recuperado de: <https://www.foncopos.com.pe/que-es-foncopos/>
- Fondepes. (s.f.). *Nosotros*. Recuperado de: <https://www.fondepes.gob.pe/Portal2018/index.php/pages/partida-legal>
- Francke, M. & Morgan, M. (1995). *La sistematización: Apuesta por la generación de conocimientos a partir de las experiencias de promoción*. Materiales Didácticos N° 1. Lima, Perú: Escuela para el desarrollo. Recuperado de: <http://www.cepalforja.org/sistem/bvirtual/?p=693>
- García, J. (2014). *Secularizando la sistematización de experiencias en trabajo social*. *Investigaciones Sociales*, 7(11), 167-178. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/is.v7i11.8110>
- García, S. (1998). *Especificidad y Rol en Trabajo Social*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Hvmánitas.

- Ghiso, A. (1998). *De la práctica singular al dialogo con lo plural. Aproximaciones a otros tránsitos y sentidos de la sistematización en épocas de globalización*. (Ponencia para el Seminario Latinoamericano: Sistematización de Prácticas de Animación Sociocultural y Participación Ciudadana). Medellín, Colombia. Recuperado de: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan033101.pdf>
- Gordillo, N. (2007). *Metodología, método y propuestas metodológicas en Trabajo Social*. Revista Tendencia & Retos, 12, 119-136. Universidad de La Salle, Bogotá, Colombia.
- Imarpe. (s.f.). *Acerca de IMARPE*. Recuperado de: [http://www.imarpe.gob.pe/imarpe/index.php?id\\_seccion=I016900000000000000000000](http://www.imarpe.gob.pe/imarpe/index.php?id_seccion=I016900000000000000000000)
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. [INEI]. (2018) *Perú: Indicadores de Empleo e Ingreso por departamento, 2007-2017*. Lima, Perú: Autor.
- Jara, O. (1994). *Para sistematizar experiencias: una propuesta teórica y práctica*. San José, Costa Rica: Centro de Estudios y Publicaciones Alforja.
- Jiménez, L. (2016). Régimen laboral del trabajador pesquero. Revista Actualidad Empresarial, Área Laboral, 343, 4-5.
- Las Heras, M. & Cortajarena, M. (2014). *Introducción al bienestar social. El libro de las casitas*. Madrid, España: Consejo General de Trabajo Social y Ediciones Paraninfo S.A.
- Ley N° 30003. (2013). *Ley que regula el régimen especial de seguridad social para los trabajadores y pensionistas pesqueros*. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 22 de marzo de 2013, pp. 491306-491311. Recuperado de: [https://www.onp.gob.pe/seccion/centro\\_de\\_documentos/Documentos/760.pdf](https://www.onp.gob.pe/seccion/centro_de_documentos/Documentos/760.pdf)

- Méndez, C., Ortiz, I. & Pérez, M. (s.f.). *Las “nuevas salidas” profesionales del trabajo social: El trabajo social en la empresa privada*. Universidad Pablo de Olavide. Recuperado de: [https://factra.uja.es/sites/centro\\_factra/files/uploads/Congreso/54.pdf](https://factra.uja.es/sites/centro_factra/files/uploads/Congreso/54.pdf)
- Mesen, R. (1998). *Trabajo Social y Recursos Humanos*. Caja Costarricense de Seguro Social. Revista de Trabajo Social, 23(53), 1052-1059. Recuperado de: <http://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v23n531998/art3.pdf>
- Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social. [MIMDES]. (2010). Guía Metodológica de Sistematización de Experiencias 2010. Dirección General de Políticas de Desarrollo Social. Lima, Perú.
- Ministerio de Producción. [PRODUCE]. (2016). Anuario estadístico pesquero y acuícola 2016. La actividad productiva del sector en números. Recuperado de: <http://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/shortcode/oe-e-documentos-publicaciones/publicaciones-anuales/item/775-anuario-estadistico-pesquero-y-acuicola-2016#url>
- Ministerio de Producción. [PRODUCE]. (2017). *Boletín del Sector Pesquero. Desenvolvimiento Productivo de la Actividad Pesquera*. Oficina de Estudios Económicos. Enero a Diciembre 2017. Recuperado de: <http://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/shortcode/oe-e-documentos-publicaciones/boletines-pesca>
- Ministerio de Producción. [PRODUCE]. (s.f.a). *Plantas pesqueras*. Recuperado de: <https://www.produce.gob.pe/index.php/shortcode/servicios-pesca/plantas-pesqueras>
- Ministerio de Producción. [PRODUCE]. (s.f.b). *Embarcaciones pesqueras*. Recuperado de: <https://www.produce.gob.pe/index.php/shortcode/servicios-pesca/embarcaciones-pesqueras>



Ministerio de Producción. [PRODUCE]. (s.f.c). *Acerca del Ministerio*. Recuperado de:  
<http://www.produce.gob.pe/index.php/ministerio/acerca-de>

Ministerio de Salud. [MINSA]. (2015). *Guía para la sistematización de experiencias de intervenciones públicas*. Lima, Perú: Ministerio de Salud y Programa de Apoyo a la Reforma del Sector Salud (PARSALUD II). Recuperado de: Obtenido de  
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/3480.pdf>

Oceana Perú. (s.f.). *Sobre Oceana*. Recuperado de: <https://peru.oceana.org/es/sobre-oceana>

Oceanica. (s.f.). *Inicio*. Recuperado de: <https://www.ecoceanica.org/ecocceanica>

Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación. [FAO]. (2004). *Guía Metodológica de Sistematización*. Tegucigalpa, Honduras: Programa Especial Para La Seguridad Alimentaria En Centroamérica (PESA en Centroamérica).

Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación. [FAO]. (2010). *Visión general del sector pesquero nacional en el Perú. Perfiles sobre la pesca y la acuicultura por países*. Recuperado de:  
[http://www.fao.org/tempref/FI/DOCUMENT/fcp/es/FI\\_CP\\_PE.pdf](http://www.fao.org/tempref/FI/DOCUMENT/fcp/es/FI_CP_PE.pdf)

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. [UNESCO]. (2016) Texto 3: *Sistematización de experiencias educativas innovadoras. Serie “Herramientas de apoyo para el trabajo docente”*. Lima, Perú.

Organización de los Estados Americanos. [OEA]. (s.f.). *Decreto Legislativo N° 728*. Obtenido de  
[http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_per\\_dl728.pdf](http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf)

Palacios, A. (2018). *Pesca ilegal e informal en el Perú*. Diario Expreso. Recuperado de:  
<https://www.expreso.com.pe/opinion/alfredo-palacios-dongo/pesca-ilegal-e-informal-en-el-peru/>

- Pérez, L. & Díaz, Y. (2014). *Trabajo social organizacional y en salud ocupacional en Colombia. Inicios, desarrollos y desafíos*. Revista Eleuthera, 10, 121-145. Recuperado de: [http://vip.ucaldas.edu.co/eleuthera/downloads/Eleuthera10\\_8.pdf](http://vip.ucaldas.edu.co/eleuthera/downloads/Eleuthera10_8.pdf)
- Plataforma digital única del Estado Peruano. (s.f.). *Instituto Tecnológico de la producción*. Recuperado de: <https://www.gob.pe/produce/itp>
- PRO Delphinus. (s.f.). *Home*. Recuperado de: <http://www.prodelphinus.org/home.php>
- Requena, M. (2018). *El trabajo social y la empresa privada*. Universidad Internacional de Valencia. Recuperado de: <https://www.universidadviu.com/trabajo-social-la-empresa-privada/>
- Rozas, M. (1998). *Una perspectiva teórica metodológica de la intervención en Trabajo Social*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Espacio.
- Rozas, M. (2010). *La intervención profesional un campo problemático tensionado por las transformaciones sociales, económicas y políticas de la sociedad contemporánea*. Revista O Social em Questão, 13(24), 43 -54.
- Salvatierra, G. (2019). *Programa de Vigilancia y Control de las Actividades Pesqueras y Acuícolas en el Ámbito Nacional, en la descarga para Consumo Humano Indirecto*. Universidad Nacional del Santa. Recuperado de: <http://200.37.61.90/bitstream/handle/UNS/3286/48959.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sanipes. (s.f.). *Presentación*. Recuperado de: <https://www.sanipes.gob.pe/web/index.php/es/>
- Seguro Social de Salud. [ESSALUD]. (2012). *Normas complementarias al reglamento de pago de prestaciones económicas. Directiva EsSalud N° 008-GG-ESSALUD-2012*. Gerencia de Prestaciones Económicas. Subgerencia de Normalización y Control. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 3 de diciembre de 2012, pp. 479883-479914. Recuperado de: [http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/informacion/RGG\\_619\\_2012.pdf](http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/informacion/RGG_619_2012.pdf)

Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles. [SENACE].

(2013). *Decreto Ley N° 25977. Ley General de Pesca*. Recuperado de:

<https://www.senace.gob.pe/wp-content/uploads/2016/10/NAS-4-8-01-D-LEY-25977.pdf>

Sociedad Nacional de Pesquería. [SNP]. (s.f.a). *La industria pesquera: Contribución a la*

*economía peruana*. Recuperado de: <https://www.snp.org.pe/relevancia-economica/>

Sociedad Nacional de Pesquería. [SNP]. (s.f.b). *¿Quiénes somos?*. Recuperado de:

<https://www.snp.org.pe/mision-y-vision/>

Sociedad Peruana de Derecho Ambiental. [SPDA]. (2017). *Historia y balance: ¿Cómo se han*

*manejado la pesca de anchoveta en el Perú?* [Artículo web]. Actualidad Ambiental.

Recuperado de: <http://www.actualidadambiental.pe/?p=45905>

Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria. [SUNAT]. (s.f.).

*Obligados a aportar al REP*. Recuperado de:

<http://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/empresas-menu/contribuciones-y-aportaciones-empresas/regimen-especial-de-pensiones-del-trabajador-pesquero/3293-02-obligados-a-aportar-al-rep>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. [SUNAFIL]. (2016). *Seguridad y Salud en*

*el Trabajo en el Sector Pesquero*. [Artículo web]. Recuperado de:

<https://www.sunafil.gob.pe/component/content/article/2-sin-clasificar/382-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-el-sector-pesquero.html?Itemid=101#iii-principales-riesgos-en-el-sector-pesca>

Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [UNMSM]. (2018). *Plan de Estudios 2018. Perfil*

*Académico de Egreso*. Facultad de Ciencias Sociales. E.A.P. Trabajo Social. Lima, Perú.

- Urrea, M. (2013). *Trabajo Social en el ámbito empresarial, proceso histórico, definiciones y tendencias*. Revista Hojas y Hablas, 10, 91- 96.
- Vélez, O. (2003). *Reconfigurando el Trabajo Social. Perspectivas y tendencias contemporáneas*. Primera ed. Buenos Aires, Argentina: Editorial Espacio.
- Viscarret, J. (2009). *Modelos de intervención en Trabajo Social*. En Fernández, T. (Coord.) Fundamentos del Trabajo Social. (p 293-344). Madrid, España: Alianza Editorial.
- Zavala, A. (2010). *La sistematización desde una mirada interpretativa: propuesta metodología*. Revista Trabajo Social UNAM, 6(1), 90-101. México.

# **ANEXOS**

## **ANEXOS**

- Anexo 1. Identificación del objeto y objetivos de sistematización
- Anexo 2. Criterios para seleccionar la experiencia a sistematizar
- Anexo 3. Descripción de la organización donde se realizó la experiencia
- Anexo 4. Cronograma
- Anexo 5. Formulación de ejes e interrogantes de sistematización
- Anexo 6. Dimensiones del eje de sistematización
- Anexo 7. Recuperación de la información de la experiencia
- Anexo 8. Definición del contexto
- Anexo 9. Momentos que comprende la experiencia
- Anexo 10. Análisis de los momentos de la experiencia
- Anexo 11. Reflexión e interpretación de la experiencia
- Anexo 12. Aprendizajes de la experiencia
- Anexo 13. Guía de entrevista

### Anexo 1. Identificación del objeto y objetivos de sistematización

¿QUÉ SE QUIERE SISTEMATIZAR?	¿POR QUÉ SISTEMATIZAR?	¿PARA QUÉ SISTEMATIZAR?
<b>TÍTULO:</b> "La labor del Trabajo Social en el sector pesquero peruano: Sistematización de la experiencia profesional con pescadores de embarcaciones industriales en el Perú".	<b>CRITERIOS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ RELEVANCIA</li> <li>◦ VALIDEZ</li> <li>◦ APLICABILIDAD</li> <li>◦ INNOVACIÓN</li> <li>◦ SOSTENIBILIDAD</li> </ul>	<b>OBJETIVOS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Ordenar, reconstruir e interpretar las experiencias de la intervención profesional con pescadores industriales.</li> <li>◦ Compartir las experiencias adquiridas de la intervención profesional con pescadores industriales.</li> <li>◦ Identificar aciertos y dificultades en la experiencia de intervención profesional.</li> <li>◦ Mejorar la intervención profesional futura con pescadores industriales.</li> </ul>
<b>LUGAR:</b> EMPRESA PESQUERA PERUANA UNIDAD: Gerencia de Pesca ÁREA: Bienestar Social		
<b>PERIODO:</b>  MARZO 2015 - MARZO 2018		

Fuente: Elaboración propia.

## Anexo 2. Criterios para seleccionar la experiencia a sistematizar

CRITERIOS	RESPUESTA
<p><b>1. Relevancia</b></p> <p>¿Qué significación, valor o importancia tiene la experiencia? ¿Es relevante, esencial?</p> <p>¿Para quién? ¿Para qué? ¿En qué contexto?</p>	<p>La experiencia sistematizada es significativa tanto en el ámbito académico del Trabajo Social como en el ejercicio profesional de la carrera, porque permite conocer el quehacer profesional y la importancia de la intervención de los profesionales de esta rama en el sector privado, específicamente en el sector pesquero peruano. Así da a conocer las particularidades del trabajo con pescadores de embarcaciones industriales, que tienen un régimen especial de trabajo y características diferentes a otros trabajadores del sector.</p>
<p><b>2. Validez</b></p> <p>¿Existe correspondencia entre los resultados obtenidos y los objetivos propuestos?</p> <p>¿Es posible volver a obtener resultados parecidos en condiciones similares?</p>	<p>La experiencia sistematizada es válida para ser desarrollada por los profesionales del Trabajo Social que laboran en sector pesquero y que a su vez busquen fomentar el acercamiento directo con los trabajadores, en este caso los pescadores industriales, pues cuenta con una metodología y estrategias de trabajo que permite el desarrollo de la práctica profesional en condiciones similares.</p>
<p><b>3. Aplicabilidad</b></p> <p>¿La experiencia puede ser replicada o aprovechada en otros contextos?</p> <p>¿Tiene utilidad? ¿Ofrece soluciones?</p>	<p>La experiencia sistematizada puede ser aprovechada por los estudiantes y profesionales del Trabajo Social que laboran en el ámbito empresarial, dado que posee puntos en común con otras empresas en el rubro industrial dedicadas a actividades extractivas.</p>
<p><b>4. Innovación</b></p> <p>¿Tiene elementos novedosos que enriquezcan la teoría y/o la práctica?</p> <p>¿Facilita avances y evolución? ¿Presenta nuevas alternativas?</p>	<p>La experiencia sistematizada es novedosa e innovadora para el Trabajo Social, pues permite conocer con más detalle la intervención profesional en el sector pesquero peruano, brindando aportes en cuanto a metodología y estrategias de trabajo utilizadas en el desarrollo de la práctica profesional con pescadores industriales.</p>



CRITERIOS	RESPUESTA
<p><b>5. Sostenibilidad</b></p> <p>¿En qué medida han sido asumidas y son sostenibles las prácticas de esta experiencia?</p>	<p>La experiencia sistematizada puede volverse a desarrollar en la intervención profesional de Trabajo Social con pescadores industriales, replicando y/o mejorando las estrategias y resultados obtenidos; asimismo, tomando las sugerencias y recomendaciones descritas en el texto.</p>

Fuente: Elaboración propia. Adaptado de “Guía Metodológica de Sistematización”, de Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación [FAO]. 2004. Tegucigalpa, Honduras: Programa Especial para la Seguridad Alimentaria en Centroamérica [PESA en Centroamérica].

### Anexo 3. Descripción de la organización en donde se realizó la experiencia

EXPERIENCIA		DESCRIPCIÓN
TÍTULO		"La labor del Trabajo Social en el sector pesquero peruano: Sistematización de la experiencia profesional con pescadores de embarcaciones industriales en el Perú".
LUGAR		EMPRESA PESQUERA PERUANA UNIDAD: Gerencia de Pesca ÁREA: Bienestar Social
PERIODO		MARZO 2015 - MARZO 2019
POBLACIÓN OBJETIVO	POBLACIÓN DIRECTA	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Pescadores industriales (tripulantes)</li> <li>◦ Empleados y Obreros</li> </ul>
	POBLACIÓN INDIRECTA	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Familia (Esposa e Hijos)</li> </ul>
ACTORES INVOLUCRADOS	ACTORES DIRECTOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Área de Bienestar Social:</li> <li>◦ Trabajadoras sociales</li> <li>◦ Practicante de Trabajo Social</li> </ul>
	ACTORES INDIRECTOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Jefe de Recursos Humanos</li> <li>◦ Área de RRLL</li> <li>◦ Área de Organización y Desarrollo</li> <li>◦ Gerencias de Pesca</li> <li>◦ Gerencia de Gestión Humana</li> <li>◦ Área de Seguridad</li> <li>◦ Área de Salud Ocupacional</li> <li>◦ Área Legal</li> <li>◦ SUPNEP</li> <li>◦ PRODUCE</li> <li>◦ IMARPE</li> </ul>

<b>EXPERIENCIA</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
<b>OBJETIVO DE LA EXPERIENCIA</b>	Intervenir profesionalmente generando condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los trabajadores y sus familias, contribuyendo en el aumento de los niveles de satisfacción y mejora del clima laboral.
<b>LÍNEAS DE INTERVENCIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Gestión Social</li> <li>◦ Orientación Social</li> <li>◦ Promoción Social</li> </ul>
<b>ACTIVIDADES / TAREAS / FUNCIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Coordinar la atención inmediata y dar seguimiento a los trabajadores en caso de accidente de trabajo y enfermedad ocupacional hasta su recuperación.</li> <li>◦ Realizar informes periódicos sobre el estado de los trabajadores por accidente de trabajo y enfermedad común.</li> <li>◦ Mantener actualizada la relación de casos críticos por accidente laboral y enfermedad ocupacional.</li> <li>◦ Acompañamiento y asesoría personalizada a los trabajadores en temas sociolaborales.</li> <li>◦ Orientar y atender las consultas de los trabajadores sobre temas que correspondan al área.</li> <li>◦ Gestión de los seguros de salud y vida de los trabajadores.</li> <li>◦ Gestión del reembolso de subsidios ante el Seguro Social de Salud (EsSalud) en los plazos establecidos.</li> <li>◦ Gestión actividades de integración para trabajadores y su familia.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia. Adaptado de “La sistematización: Apuesta por la generación de conocimientos a partir de las experiencias de promoción”, de Francke, M. y Morgan, M. 1995. Lima, Perú: Escuela para el desarrollo.

### Anexo 4. Cronograma

ACTIVIDADES	2018																							
	JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Recojo de Información y revisión del material bibliográfico	X	X	X	X	X	X	X																	
Definición del Objeto, Objetivos y Eje				X	X	X	X	X																
Elaboración de matrices y reconstrucción de la experiencia				X	X	X	X	X	X	X														
Análisis y resultados de la sistematización								X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
Elaboración del informe de sistematización de experiencia				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
Presentación del informe de sistematización																				X	X			
Sustentación																						X		

Fuente: Elaboración propia.

### Anexo 5. Formulación de ejes e interrogantes de sistematización

OBJETO	EJE	INTERROGANTES
La labor del Trabajo Social en el sector pesquero peruano: Sistematización de la experiencia profesional con pescadores de embarcaciones industriales en el Perú.	Conformación de la estrategia de intervención profesional del trabajo social con pescadores industriales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ ¿Cuál es la importancia de la intervención profesional del trabajador social en el sector pesquero?</li> <li>◦ ¿Cuál es el rol que desempeña el trabajador social en el sector pesquero?</li> </ul>

Fuente: elaboración propia.

### Anexo 6. Dimensiones del eje de sistematización

EJE	INTERROGANTES 1	DIMENSIONES	INTERROGANTES 2
Conformación de la estrategia de intervención profesional del trabajo social con pescadores industriales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la importancia de la intervención profesional del trabajador(a) social en el sector pesquero?</li> <li>¿Cuál es el rol que desempeña el trabajador(a) social en el sector pesquero?</li> </ul>	Objeto de intervención	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es el objeto de intervención profesional del trabajador social en el sector pesquero?</li> </ul>
		Sujeto de intervención	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es el sujeto de intervención del trabajador social en el sector pesquero?</li> </ul>
		Metodología y método de intervención	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la metodología y método de intervención profesional del trabajador social en el sector pesquero?</li> </ul>
		Modelo de intervención	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué modelo de intervención sigue el trabajador social en el sector pesquero?</li> </ul>
		Niveles de intervención	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuáles son los niveles de intervención profesional del trabajador social en el sector pesquero?</li> </ul>
		Estrategias de intervención	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuáles son las estrategias de intervención profesional del trabajador social en el sector pesquero?</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia. Adaptado de “Guía para la sistematización de experiencias de intervenciones públicas”, de Ministerio de Salud y Programa de Apoyo a la Reforma del Sector Salud [PARSALUD II]. 2015. Lima, Perú.

### Anexo 7. Recuperación de la información de la experiencia

OBJETO	EJE	DIMENSIONES	FUENTES DE INFORMACIÓN	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
La labor del Trabajo Social en el sector pesquero peruano: Sistematización de la experiencia profesional con pescadores de embarcaciones industriales en el Perú.	Conformación de la estrategia de intervención profesional del trabajo social con pescadores industriales.	Objeto de intervención	<b>PRIMARIA</b>	<b>RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN</b>	<b>RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN</b>
		Sujeto de intervención		1. Análisis de contenido (revisión de documentos producidos y revisión bibliográfica) 2. Entrevista	1. Libro de Excel (tablas para recojo de información) 2. Guía de entrevista, línea de tiempo y lluvia de ideas
		Metodología y método de intervención	<b>SECUNDARIA</b>	<b>PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS</b>	<b>PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS</b>
		Modelo de intervención		1. Codificación de información 2. Tabulación de resultados	1. Libro de Excel
		Niveles de intervención			
		Estrategias de intervención			

Fuente: Elaboración propia. Adaptado de “Guía para la sistematización de experiencias de intervenciones públicas”, de Ministerio de Salud y Programa de Apoyo a la Reforma del Sector Salud [PARSALUD II]. 2015. Lima, Perú.

### Anexo 8. Definición del contexto

CONTEXTO	ACTORES		FACTORES		INICIO DE LA EXPERIENCIA	1° AÑO	2° AÑO	3° AÑO
	DIRECTOS	INDIRECTOS	EXTERNOS	INTERNOS		2015	2016	2017
ÁREA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajadoras sociales</li> <li>Practicante de trabajo social</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Temporadas de pesca y factores climáticos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ambiente, horario y condiciones de trabajo de los tripulantes.</li> <li>Decisiones de la empresa y presupuesto asignado para actividades y tareas.</li> </ul>	El área de BS tiene como proyecto levantar información actualizada del personal tripulante (ficha socio-económica).	El área de BS cuenta con un presupuesto para el desarrollo de las actividades durante el año.	El área de BS tiene un cambio en su estructura, aumentando una trabajadora social temporal para la intervención profesional con el personal tripulante.	Las actividades del área de BS son unificadas para la atención de los trabajadores de toda la empresa.
UNIDAD		<ul style="list-style-type: none"> <li>Jefatura de Recursos Humanos</li> <li>Área de Relaciones Laborales</li> <li>Área de Desarrollo y Organización</li> </ul>			La Gerencia Central de Pesca se prepara para el inicio de la temporada de pesca en el año 2015.	Se desarrolla evaluación de desempeño de Áreas y empleados.	Se desarrolla evaluación de desempeño de Áreas y empleados.	Se desarrolla evaluación de desempeño de Áreas y empleados.



CONTEXTO	ACTORES		FACTORES		INICIO DE LA EXPERIENCIA	1° AÑO	2° AÑO	3° AÑO
	DIRECTOS	INDIRECTOS	EXTERNOS	INTERNOS		2015	2016	2017
EMPRESA		<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Gerencia de Pesca</li> <li>◦ Gerencia de Gestión Humana</li> <li>◦ Área de Seguridad</li> <li>◦ Área de Salud Ocupacional</li> <li>◦ Área Legal</li> </ul>			En el año 2014, la empresa aplica política de ahorro y gasto controlado.	La empresa se encuentra en proceso de recuperación de las pérdidas del año 2014.	La Gerencia de Gestión Humana decide unificar las actividades de Bienestar Social para la atención a los trabajadores de toda la empresa.	La empresa toma medida de recesión a fin de año para reducir los gastos.
SECTOR		<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ SUPNEP</li> <li>◦ PRODUCE</li> <li>◦ IMARPE</li> </ul>			En el año 2014, no se desarrolló la 2° temporada de pesca.	Se desarrolla la 1° y 2° temporada de pesca CN.	Se desarrolla la 1° y 2° temporada de pesca CN.	Se desarrolla la 1° temporada de pesca y se suspende la 2° temporada de pesca.

Fuente: Elaboración propia. Adaptado de “Guía metodológica de sistematización de experiencias 2010”, de Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social. 2010. Dirección General de Políticas de Desarrollo Social. Lima, Perú.

**Anexo 9. Momentos que comprende la experiencia**

Nº	MOMENTOS	Nº	PROCESOS	DOCUMENTO PRODUCIDO	FECHA APROX. DE REALIZACIÓN
0	SITUACIÓN ENCONTRADA Y DIAGNOSTICO	1	INSERCIÓN	PLAN DE PRACTICAS	2015
		2	DIAGNÓSTICO		
1	DEFINICIÓN DE OBJETIVOS Y PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES	1	DEFINICIÓN DE OBJETIVOS	DEFINICIÓN DE OBJETIVOS	2016 - 2017
		2	PLANIFICACIÓN DE PRESUPUESTO	PRESUPUESTO ANUAL	2016 - 2017
		3	ELABORACIÓN DE CALENDARIO DE ACTIVIDADES	CALENDARIO DE ACTIVIDADES	2017 - 2017
		4	ELABORACIÓN DE CALENDARIO DE VIAJES	CALENDARIO DE VIAJES	2017
2	EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES Y TAREAS	1	ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO A TRABAJADORES	EXPERIENCIA PRACTICA	2015 - 2016 - 2017 - 2018
		2	ATENCIÓN A TRABAJADORES (INTERVENCIÓN DURANTE TEMPORADA DE PESCA)	VISITAS DOMICILIARIAS	2016 - 2017 - 2018
		3	ATENCIÓN A TRABAJADORES (INTERVENCIÓN DURANTE VEDA)	INFORMES SOCIALES	2016 - 2017 - 2018
		4	CHARLAS DE DIFUSIÓN EN TEMAS LABORALES	LISTADO DE ASISTENCIA	2016 - 2017
		5	GESTIÓN DE ACTIVIDADES	INFORME DE ACTIVIDADES	2016 - 2017 - 2018

Nº	MOMENTOS	Nº	PROCESOS	DOCUMENTO PRODUCIDO	FECHA APROX. DE REALIZACIÓN
			INTEGRACIÓN Y BIENESTAR		
		6	TALLERES PRODUCTIVOS PARA ESPOSAS Y TALLERES RECREATIVOS PARA HIJOS	INFORME DE TALLERES	2016 - 2017
		7	ACOMPAÑAMIENTO A TRABAJADORES	INFORMES SOCIALES	2016 - 2018
		8	GESTIÓN DE SUBSIDIOS	ANÁLISIS DE EXPEDIENTES PRESENTADOS	2015 - 2016 - 2017 - 2018
		9	GESTIÓN DE SEGUROS	EXPERIENCIA PRACTICA	2017 - 2018
		10	OTRAS GESTIONES ADMINISTRATIVAS	EXPERIENCIA PRACTICA	2017 - 2018
3	EVALUACIÓN	1	EVALUACIÓN INTERMEDIA	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL	2016 - 2017
		2	EVALUACIÓN FINAL		
		3	RETROALIMENTACIÓN		

FUENTE: Elaboración propia.

### Anexo 10. Análisis de los momentos de la experiencia

¿COMO ESTÁBAMOS AL INICIO DE CADA MOMENTO?		¿QUÉ PROCESOS COMPRENDE CADA MOMENTO?		¿QUÉ FACTORES INFLUYEN?	¿QUÉ PRETENDÍAMOS CAMBIAR?	¿QUÉ LOGRAMOS?	¿QUÉ DIFICULTADES ENCONTRAMOS?	¿QUÉ APRENDIMOS?	¿QUÉ RECOMENDARÍAMOS?
MOMENTOS	DESCRIPCIÓN	PROCESOS	ACTIVIDADES / TAREAS / FUNCIONES	CONTEXTO	INTENCIÓN	RESULTADOS	DIFICULTADES	LECCIONES APRENDIDAS	RECOMENDACIONES
SITUACIÓN ENCONTRADA Y DIAGNÓSTICO	Es el momento de conocer el lugar de trabajo, a las personas que integran el equipo del Área de Bienestar Social y la Jefatura de Recursos Humanos; incluyendo el reconocimiento y la diferenciación de funciones, actividades y tareas, así como rol que cumplen cada uno durante la atención a los trabajadores pesqueros. Asimismo, incluye conocer acerca de la intervención en el ámbito empresarial, las características en el sector pesquero y las condiciones del régimen laboral pesquero.	INSERCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inducción organizacional a la empresa.</li> <li>Reconocimiento de funciones y tareas del Área de Bienestar Social.</li> <li>Reconocimiento de funciones de la Jefatura de Recursos Humanos y sus áreas.</li> <li>Conocer el organigrama de la empresa, y reconocimiento de aliados estratégicos en otras áreas y gerencias.</li> <li>Conocer las características de los tripulantes (laborales, familiares, económicas, educativas, entre otros).</li> <li>Conocer las características del sector pesquero (historia, actores, temporadas de pesca, entre otros).</li> </ul>	Este momento se efectuó durante el periodo de prácticas profesionales, sin embargo, algunas actividades se realizaron nuevamente cada vez que se asumía nuevas responsabilidades o funciones dentro del Área de Bienestar Social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocer a la población objetivo y el contexto de la experiencia.</li> <li>Mantener la información actualizada sobre los temas del Área de Bienestar Social a fin de brindarla a los trabajadores durante las orientaciones y asesorías.</li> </ul>	<p>Ambos procesos permitieron a la trabajadora social que recién integraba el equipo del Área de Bienestar Social conocer a la población objetivo, los tripulantes, y el contexto de su intervención, el ámbito empresarial y el sector pesquero. Además, permitieron mantener información actualizada en temas que conciernen al régimen laboral pesquero y facilitar el trabajo administrativo.</p>	Existe poca información sistematizada acerca de la intervención profesional del trabajo social en el sector pesquero.	Es necesario realizar los procesos de inserción y diagnóstico al inicio de la intervención. Sin embargo, puede volver a repetirse cada vez que se crea necesario durante la intervención profesional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar un diagnóstico del Área de Bienestar Social anual o bienal para plasmar los cambios sucedidos durante la intervención profesional.</li> </ul>

¿COMO ESTÁBAMOS AL INICIO DE CADA MOMENTO?		¿QUÉ PROCESOS COMPRENDE CADA MOMENTO?		¿QUÉ FACTORES INFLUYEN?	¿QUÉ PRETENDÍAMOS CAMBIAR?	¿QUÉ LOGRAMOS?	¿QUÉ DIFICULTADES ENCONTRAMOS?	¿QUÉ APRENDIMOS?	¿QUÉ RECOMENDARÍAMOS?	
MOMENTOS		DESCRIPCIÓN	PROCESOS	ACTIVIDADES / TAREAS / FUNCIONES	CONTEXTO	INTENCIÓN	RESULTADOS	DIFICULTADES	LECCIONES APRENDIDAS	RECOMENDACIONES
			2	DIAGNÓSTICO						
				<ul style="list-style-type: none"><li>◦ Revisión bibliográfica y recojo de información acerca de las características del régimen laboral en el sector pesquero industrial y de la seguridad social en el sector pesquero.</li><li>◦ Recopilar información acerca de la empresa (historia, misión, visión, valores, lineamientos y políticas de gestión, unidades del negocio, entre otros).</li><li>◦ Recopilar antecedentes del Área de Bienestar Social, actividades y objetivos alcanzados en años anteriores.</li><li>◦ Identificar las necesidades de la población objetivo.</li><li>◦ Elaboración de Plan de Prácticas Preprofesionales .</li><li>◦ Elaboración de herramientas informáticas que</li></ul>						

¿COMO ESTÁBAMOS AL INICIO DE CADA MOMENTO?		¿QUÉ PROCESOS COMPRENDE CADA MOMENTO?		¿QUÉ FACTORES INFLUYEN?	¿QUÉ PRETENDÍAMOS CAMBIAR?	¿QUÉ LOGRAMOS?	¿QUÉ DIFICULTADES ENCONTRAMOS?	¿QUÉ APRENDIMOS?	¿QUÉ RECOMENDÁRIAMOS?		
MOMENTOS		DESCRIPCIÓN		PROCESOS	ACTIVIDADES / TAREAS / FUNCIONES	CONTEXTO	INTENCIÓN	RESULTADOS	DIFICULTADES	LECCIONES APRENDIDAS	RECOMENDACIONES
					faciliten y permitan mantener ordenada la información administrada por el Área de Bienestar Social. ◦ Aplicación de ficha socioeconómica para actualizar la información del personal tripulante.						
	DEFINICIÓN DE OBJETIVOS Y PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES	Es el momento de la definición de objetivos del área, que comprenden las actividades y tareas a desarrollar para alcanzar los objetivos y orientar el trabajo de intervención hacia la atención de los trabajadores.	1	DEFINICIÓN DE OBJETIVOS	◦ Se definen los objetivos del Área de Bienestar Social y se designan objetivos para cada trabajadora social.  Para la definición de objetivos se tiene como referencia los objetivos asignados anteriormente y el resultado de la última evaluación de desempeño.	Planificar el quehacer profesional de acuerdo con las necesidades de la empresa y de la población objetivo.	Establecer objetivos a cada trabajadora social para el desarrollo de su intervención.  Mantener una planificación previa de las actividades del Área de Bienestar Social, las cuales deben desarrollarse conjuntamente con las funciones y tareas asignadas a cada trabajadora social, de acuerdo al su respectivo perfil de puesto.	Muchas veces las actividades planificadas no se lograron realizar por factores externos al Área de Bienestar Social, sin embargo, durante la intervención se buscaron alternativas y estrategias para alcanzar con los objetivos.  Además, en cuanto al calendario de viajes, se encontró que puede variar mucho, aun con una previa planificación, depende de las operaciones de pesca.	Este momento se realiza previo a la ejecución de actividades, sirve para realizar el seguimiento y monitoreo de los avances y logros de las trabajadoras sociales y el Área de Bienestar Social. Además de no realizarse correctamente puede ser un factor que propicie errores en la intervención.	◦ Elaborar anualmente el Plan Operativo del Área de Bienestar, de acuerdo con el diagnóstico del área.  ◦ Mantener un registro virtual de la planificación de actividades y la ejecución alcanzada en cada una de ellas.	
			2	PLANIFICACIÓN DE PRESUPUESTO	◦ Se planifica el presupuesto anual que será necesario para la realización de las actividades planificadas. Cabe indicar que el presupuesto es aprobado por la Gerencia Central de Pesca.  Para la planificación del presupuesto se tiene como referencia las actividades realizadas en últimos años (resultados, costos, logística requerida, número de participantes, entre otros).						

¿COMO ESTÁBAMOS AL INICIO DE CADA MOMENTO?		¿QUÉ PROCESOS COMPRENDE CADA MOMENTO?		¿QUÉ FACTORES INFLUYEN?	¿QUÉ PRETENDÍAMOS CAMBIAR?	¿QUÉ LOGRAMOS?	¿QUÉ DIFICULTADES ENCONTRAMOS?	¿QUÉ APRENDIMOS?	¿QUÉ RECOMENDARÍAMOS?
MOMENTOS	DESCRIPCIÓN	PROCESOS	ACTIVIDADES / TAREAS / FUNCIONES	CONTEXTO	INTENCIÓN	RESULTADOS	DIFICULTADES	LECCIONES APRENDIDAS	RECOMENDACIONES
			<p>3 ELABORACIÓN DE CALENDARIO DE ACTIVIDADES</p> <p>Se elabora el calendario de actividades a realizarse en el año. Cabe indicar que todas las actividades del Área de Bienestar Social estarán sujetas a las operaciones de pesca y variarán de acuerdo a los nuevos escenarios y las decisiones de la empresa.</p>	<p>Para la elaboración del calendario de actividades se toma en cuenta la aprobación del presupuesto y las fechas probables para la realización de cada actividad.</p>					
			<p>4 ELABORACIÓN DE CALENDARIO DE VIAJES</p> <p>Se elabora el calendario de viajes a los puertos, antes del inicio de cada temporada de pesca. Las fechas de viaje son asignadas para los miembros del Área de Bienestar Social y el Área de Relaciones Laborales, con el fin de cubrir las atenciones y asesorías durante las jornadas de trabajo de los tripulantes. De igual manera, los viajes a los puertos</p>	<p>Para la elaboración del calendario de viajes se toma en cuenta el periodo de duración aproximado para el inicio y fin de la temporada de pesca.</p>					

¿COMO ESTÁBAMOS AL INICIO DE CADA MOMENTO?		¿QUÉ PROCESOS COMPRENDE CADA MOMENTO?		¿QUÉ FACTORES INFLUYEN?	¿QUÉ PRETENDÍAMOS CAMBIAR?	¿QUÉ LOGRAMOS?	¿QUÉ DIFICULTADES ENCONTRAMOS?	¿QUÉ APRENDIMOS?	¿QUÉ RECOMENDARÍAMOS?		
MOMENTOS		DESCRIPCIÓN		PROCESOS	ACTIVIDADES / TAREAS / FUNCIONES	CONTEXTO	INTENCIÓN	RESULTADOS	DIFICULTADES	LECCIONES APRENDIDAS	RECOMENDACIONES
					designados podrán variar dependiendo de las operaciones de pesca.						
	EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES Y TAREAS		Es el momento de la ejecución de actividades y tareas, de acuerdo con lo planificado en el momento anterior. Aquí se tiene que tener en cuenta los nuevos escenarios que se puedan presentarse durante las operaciones de pesca, tiempo de realización, entre otros.	ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO A TRABAJADORES	Asesoría a los tripulantes a través de entrevistas personales para resolver sus consultas acerca de sus beneficios sociales (cobertura de seguros, formas de pago semanal, etc.) u otro tema de interés sociolaboral.	Los tripulantes tienen consultas acerca de sus beneficios sociales.	Mantener a los trabajadores informados acerca de sus beneficios sociales.  Asistir a los trabajadores que sufren accidentes de trabajo o enfermedad durante sus jornadas de trabajo, haciendo seguimiento hasta su recuperación.	Fortalecimiento del conocimiento en los tripulantes acerca de las diferencias de su régimen laboral y sus beneficios sociales.  Mantenimiento de un control y seguimiento de los casos presentados y directos durante cada temporada de pesca, a través de un libro de Excel.	El asesoramiento a los tripulantes fue realizado principalmente a través de llamadas telefónicas, pues sus labores las realizan principalmente a bordo de las embarcaciones lo que dificulta el acercamiento directo para las entrevistas personales.	Durante el desarrollo de los procesos se hizo importante la gestión del tiempo para priorizar la ejecución de las actividades teniendo en cuenta el cumplimiento de los objetivos y obtener un equilibrio entre las actividades administrativas y las actividades operativas.	Elaborar un registro o control de las asesorías al personal tripulante, que sirva para levantar información y hacer un comparativo acerca de las principales consultas presentadas y consultas resueltas.  Mantener coordinaciones constantes con los trabajadores a cargo del embarque y desembarque de tripulantes (bahías de puerto, radioperadores, chalaneros, otros).  Formar redes de trabajo para la atención del personal tripulante en los momentos en que la trabajadora social no se encuentre físicamente (atención en los puertos).  Mantener las relaciones y coordinaciones con el SUPNEP, que también brinda servicios de asistencia social para los trabajadores pesqueros afiliados.  Fortalecer el trabajo multidisciplinario e interdisciplinario con
				ATENCIÓN A TRABAJADORES (INTERVENCIÓN DURANTE TEMPORADA DE PESCA)	◦ Gestiones realizadas para la atención y seguimiento a los tripulantes que sufren accidentes de trabajo o presentan alguna dolencia por enfermedad común durante las faenas de pesca, a bordo de las embarcaciones pesqueras. ◦ Consta de: ✓ Coordinación del traslado del tripulante accidentado.	La trabajadora social debe estar atenta al reporte de todos los incidentes y accidentes, manteniendo las coordinaciones respectivas con el Área de Salud Ocupacional y	Realizar el seguimiento y monitoreo a los casos de salud presentados durante la temporada de pesca.  Brindar actividades de integración que favorezcan el fortalecimiento del vínculo con	Aumento en las atenciones de tripulantes accidentados o enfermos durante las faenas de pesca, a cargo de la trabajadora social, en los puertos de provincia.  Mayor alcance en las	Los accidentes de trabajo o casos de enfermedad, en muchas ocasiones fueron reportados por la noche o madrugada, por lo que las atenciones debían realizarse de acuerdo con su jornada de trabajo.  La evacuación de tripulantes enfermos o		



¿COMO ESTÁBAMOS AL INICIO DE CADA MOMENTO?		¿QUÉ PROCESOS COMPRENDE CADA MOMENTO?		¿QUÉ FACTORES INFLUYEN?	¿QUÉ PRETENDÍAMOS CAMBIAR?	¿QUÉ LOGRAMOS?	¿QUÉ DIFICULTADES ENCONTRAMOS?	¿QUÉ APRENDIMOS?	¿QUÉ RECOMENDÁRIAMOS?
MOMENTOS	DESCRIPCIÓN	PROCESOS	ACTIVIDADES / TAREAS / FUNCIONES	CONTEXTO	INTENCIÓN	RESULTADOS	DIFICULTADES	LECCIONES APRENDIDAS	RECOMENDACIONES
			<p>desde el puerto de arribo de la embarcación donde ocurrió el accidente hasta el centro de salud más cercano.</p> <p>✓ Acompañamiento durante la atención del tripulante hasta el alta de la atención por emergencia.</p> <p>✓ Coordinación del hospedaje, alimentación y transporte, para el trabajador que no tiene domicilio en la ciudad donde fue atendido por emergencia, con el fin de que pueda retornar a su domicilio y continuar sus atenciones médicas en el centro de salud de la ciudad donde reside.</p> <p>✓ Seguimiento al tripulante con descanso médico por accidente de trabajo, a través de</p>	<p>Área de Operaciones de Bahía del puerto más cercano donde arriba la embarcación pesquera. Para ello, se contaba con el procedimiento de atención en caso de accidentes de trabajo.</p>	<p>los trabajadores y su familia.</p> <p>Implementar talleres de capacitación que permitan generar y fortalecer los conocimientos sobre la administración del dinero y emprendimiento económico en las esposas de los trabajadores.</p> <p>Implementar talleres de aprendizaje a los tripulantes a través del juego lúdico sobre valores a los hijos de los trabajadores.</p> <p>Acompañar a los trabajadores y brindarles la información necesaria de acuerdo con las políticas de la empresa.</p> <p>Recuperar el dinero pagado por la empresa a los trabajadores por concepto de subsidios.</p> <p>Mantener actualizada la</p>	<p>asesorías a los tripulantes con descanso médico, a través de las llamadas telefónicas, que permitieron brindar la información y orientación para que realicen sus gestiones (trámites administrativos) de acuerdo con su seguro de salud.</p> <p>Aumento de las visitas domiciliarias a los tripulantes con descanso médico.</p> <p>Fortalecimiento del conocimiento de los tripulantes, a través de las charlas de difusión, acerca de sus beneficios sociales, las diferencias de su régimen laboral y las políticas de seguridad social y previsional en el sector pesquero.</p> <p>Aumento del alcance en las difusiones de las actividades de integración a</p>	<p>accidentados graves requerían de una ambulancia para su traslado al centro de salud más cercano, sin embargo, los paramédicos no podían acceder a la embarcación por lo que debían esperar en el muelle a que el tripulante herido o enfermo desembarcar de la embarcación pesquera con ayuda de sus compañeros de trabajo, realizando el trasbordo en las chalanas, remolcadores u otro que permita el acceso al muelle más cercano, situación que dificultaba que su atención inmediata.</p> <p>La coordinación del traslado en ambulancia de los casos graves se dificultó cuando el desembarque se realizaba en los puertos que se encontraban más distantes de las ciudades principales como es el caso de Paita (Piura), Malabrigo</p>		<p>equipo de trabajo y las demás áreas de la empresa.</p> <p>Utilizar instrumentos para medir el aprendizaje obtenido acerca de los temas tratados en las charlas de difusión (pruebas de entradas, pruebas de salida, otros).</p> <p>Implementar el uso de indicadores para medir el alcance y la satisfacción de los participantes en las actividades de integración y talleres.</p>

¿COMO ESTÁBAMOS AL INICIO DE CADA MOMENTO?		¿QUÉ PROCESOS COMPRENDE CADA MOMENTO?		¿QUÉ FACTORES INFLUYEN?	¿QUÉ PRETENDÍAMOS CAMBIAR?	¿QUÉ LOGRAMOS?	¿QUÉ DIFICULTADES ENCONTRAMOS?	¿QUÉ APRENDIMOS?	¿QUÉ RECOMENDARÍAMOS?
MOMENTOS	DESCRIPCIÓN	PROCESOS	ACTIVIDADES / TAREAS / FUNCIONES	CONTEXTO	INTENCIÓN	RESULTADOS	DIFICULTADES	LECCIONES APRENDIDAS	RECOMENDACIONES
			llamadas telefónicas, visitas domiciliarias y hospitalarias (de ser el caso), hasta su recuperación y alta médica.		cobertura de los seguros de los trabajadores.	todos los tripulantes y sus esposas a través de correo electrónico y redes sociales.	(Trujillo), Atico y Mollendo (Arequipa). Las atenciones por emergencia se dificultaron en las ciudades donde los centros de salud no estaban preparados para realizar una adecuada atención como es el caso de Paíta, Malabrigo, Barranca, Pisco, Atico, Mollendo, Ilo. Por ello, los trabajadores de casos de mayor complejidad eran derivados para su atención en las ciudades principales como: Trujillo, Chimbote, Lima, Arequipa, Tacna.		
		3	<p>ATENCIÓN A TRABAJADORES (INTERVENCIÓN DURANTE VEDA)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>° Seguimiento y orientación a los tripulantes durante el periodo de descanso medico por incapacidad temporal (por accidente de trabajo o enfermedad).</li> <li>° Consta de: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Seguimiento telefónico para verificar la evolución del estado de salud del tripulante y resolver sus dudas.</li> <li>✓ Visitas domiciliarias y/o hospitalarias a casos de salud (a nivel nacional).</li> <li>✓ Elaboración de informes sociales de los casos críticos de salud.</li> </ul> </li> </ul>	<p>Tripulantes tienen dudas acerca de forma de pago por descanso médico y de la normativa de EsSalud para el régimen pesquero.</p>		<p>Aumento en la participación de esposas y niños en los talleres planificados.</p> <p>Mantenimiento continuo y permanente de la cobertura de los trabajadores de acuerdo a sus seguros de salud y vida.</p>			
		4	CHARLAS DE DIFUSIÓN EN	° Realización de charlas de difusión dirigida	El desarrollo de las charlas de				

¿COMO ESTÁBAMOS AL INICIO DE CADA MOMENTO?		¿QUÉ PROCESOS COMPRENDE CADA MOMENTO?		¿QUÉ FACTORES INFLUYEN?	¿QUÉ PRETENDÍAMOS CAMBIAR?	¿QUÉ LOGRAMOS?	¿QUÉ DIFICULTADES ENCONTRAMOS?	¿QUÉ APRENDIMOS?	¿QUÉ RECOMENDÁRIAMOS?
MOMENTOS	DESCRIPCIÓN	PROCESOS	ACTIVIDADES / TAREAS / FUNCIONES	CONTEXTO	INTENCIÓN	RESULTADOS	DIFICULTADES	LECCIONES APRENDIDAS	RECOMENDACIONES
			TEMAS DE BS Y RRHH	a los tripulantes sobre temas laborales con el fin de resolver consultas frecuentes respecto a sus derechos sociolaborales. En el caso del Área de Bienestar Social se trataron temas de: seguros de salud y vida, descanso médico prolongado, canje de descansos médicos, subsidios, entre otros.	difusión se realizó a bordo de las embarcaciones pesqueras para lo cual se hizo necesario el traslado (viajes) hacia los puertos en donde se realizan las operaciones de pesca.		recibida por teléfono.  Las charlas de difusión a bordo de las embarcaciones en muchas ocasiones se realizaban de noche o madrugada, de acuerdo con las operaciones de pesca.  Durante la temporada de pesca se dificultaba el desarrollo de las actividades de integración y bienestar pues los tripulantes, por su jornada de trabajo, no podían participar de ellas. Por ese motivo, se optó por autorizar a la esposa del tripulante para que participe en su representación como fue el caso de los recojo de pack escolares, regalos de navidad y canastas navideñas.  Las convocatorias para las inscripciones a los talleres se debían realizar continuamente a través de correo electrónico y/o		
			GESTIÓN DE ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN Y BIENESTAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>° Gestión de las actividades de integración y bienestar dirigido a trabajadores y su familia:</li> <li>° Consta de: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Celebración de cumpleaños</li> <li>✓ Campaña Escolar (Pack escolar, Bono escolar y Préstamo Escolar)</li> <li>✓ Día del Trabajo</li> <li>✓ Misa a San Pedro</li> <li>✓ Día del Pescador</li> </ul> </li> </ul>	Las actividades eran desarrolladas en simultaneo con las demás unidades y gerencias de la empresa.				

¿COMO ESTÁBAMOS AL INICIO DE CADA MOMENTO?		¿QUÉ PROCESOS COMPRENDE CADA MOMENTO?		¿QUÉ FACTORES INFLUYEN?	¿QUÉ PRETENDÍAMOS CAMBIAR?	¿QUÉ LOGRAMOS?	¿QUÉ DIFICULTADES ENCONTRAMOS?	¿QUÉ APRENDIMOS?	¿QUÉ RECOMENDÁAMOS?
MOMENTOS	DESCRIPCIÓN	PROCESOS	ACTIVIDADES / TAREAS / FUNCIONES	CONTEXTO	INTENCIÓN	RESULTADOS	DIFICULTADES	LECCIONES APRENDIDAS	RECOMENDACIONES
			<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aniversario de la empresa</li> <li>✓ Navidad (Fiesta para hijos y Entrega de aguinaldos y canastas).</li> </ul>				<p>redes sociales (Facebook y WhatsApp), por ser el medio más efectivo, sin embargo, los tripulantes cambian continuamente de número telefónico o no revisan sus correos electrónicos. Por ello, en muchas ocasiones el único contacto para dar a conocer el desarrollo de las actividades era a través de sus esposas.</p> <p>En cuanto a la gestión de los subsidios, la principal dificultad se presentó en cuanto a la calificación de los expedientes de trabajadores pesqueros, pues la calificación no se realizaba dentro del plazo de 30 días útiles que EsSalud contempla como plazo para emitir su respuesta. Además, del total de casos presentados durante la experiencia se identificó que no existe una forma</p>		
		TALLERES PRODUCTIVOS PARA ESPOSAS Y TALLERES RECREATIVOS PARA HIJOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Realización de talleres productivos dirigido a las esposas de tripulantes y talleres recreativos de capacitar a las esposas de los tripulantes. Ambos talleres con el fin de se desarrollaron en simultaneo en las ciudades principales donde residen la mayoría de los trabajadores.</li> <li>◦ Consta de: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Elaboración del temario propuesto y gestión de los materiales necesarios para la realización de los talleres</li> <li>✓ Contactar y cotizar costos con proveedores para la realización de los talleres en las distintas</li> </ul> </li> </ul>	<p>Necesidad de capacitar a las esposas de los tripulantes con el fin de generar y fortalecer sus conocimientos sobre la administración de la economía familiar y el emprendimiento económico.</p> <p>Necesidad de incluir a los hijos de los trabajadores en las actividades que fomenten su aprendizaje en valores de manera lúdica.</p>					

¿COMO ESTÁBAMOS AL INICIO DE CADA MOMENTO?		¿QUÉ PROCESOS COMPRENDE CADA MOMENTO?		¿QUÉ FACTORES INFLUYEN?	¿QUÉ PRETENDÍAMOS CAMBIAR?	¿QUÉ LOGRAMOS?	¿QUÉ DIFICULTADES ENCONTRAMOS?	¿QUÉ APRENDIMOS?	¿QUÉ RECOMENDARÍAMOS?
MOMENTOS	DESCRIPCIÓN	PROCESOS	ACTIVIDADES / TAREAS / FUNCIONES	CONTEXTO	INTENCIÓN	RESULTADOS	DIFICULTADES	LECCIONES APRENDIDAS	RECOMENDACIONES
			ciudades identificadas ✓ Elaboración de comunicados virtuales ✓ Difusión y convocatoria para las inscripciones vía correo electrónico y redes sociales (Facebook y Whatsapp). ✓ Cierre de inscripciones y confirmación de participantes ✓ Ejecución del taller (inauguración, toma de asistencia, encuesta de satisfacción, clausura) ✓ Informe del desarrollo del taller				única del correcto armado de expedientes de trabajadores pesqueros, pues cada caso era diferente al otro (ya sea por aportes, días de descanso, ingresos percibidos, tipo de contingencia, etc.). Lo que significó que se tuviera casos de expedientes aprobados por EsSalud para el reembolso y otros no, sin obtener por parte de la entidad una respuesta del porque un caso estaba aprobado y el otro no lo estaba. Ello ocasionaba que el monto pendiente para recupero de subsidios incrementa año a año.		
		7 ACOMPANIAMIENTO A TRABAJADORES	° Asesoría y orientación a los tripulantes, de acuerdo con las políticas de la empresa, en caso de: ✓ Cese laboral por jubilación y/o renuncia voluntaria (casos críticos de salud)	La empresa evalúa los casos y decide de manera voluntaria apoyar económicamente a los casos críticos de salud.  El Área de Bienestar					

¿COMO ESTÁBAMOS AL INICIO DE CADA MOMENTO?		¿QUÉ PROCESOS COMPRENDE CADA MOMENTO?		¿QUÉ FACTORES INFLUYEN?	¿QUÉ PRETENDÍAMOS CAMBIAR?	¿QUÉ LOGRAMOS?	¿QUÉ DIFICULTADES ENCONTRAMOS?	¿QUÉ APRENDIMOS?	¿QUÉ RECOMENDARÍAMOS?		
MOMENTOS		DESCRIPCIÓN	PROCESOS	ACTIVIDADES / TAREAS / FUNCIONES	CONTEXTO	INTENCIÓN	RESULTADOS	DIFICULTADES	LECCIONES APRENDIDAS	RECOMENDACIONES	
				<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Fallecimiento de familiares directos (esposa, hijos, padres, hermanos)</li><li>✓ Casos sociales o de salud de familiares directos (esposa e hijos).</li></ul>	Social brinda el soporte de acuerdo a los casos sociales presentados.						
			8	GESTIÓN DE SUBSIDIOS	<ul style="list-style-type: none"><li>◦ Gestión del reembolso de subsidios pagados a trabajadores con descanso médico.</li><li>◦ Consta de:<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Armado de expedientes.</li><li>✓ Presentación de expedientes en EsSalud en los plazos establecidos</li><li>✓ Respuesta ante las notificaciones y/o resoluciones de improcedencia del reembolso.</li><li>✓ Cobro de los reembolsos</li></ul></li></ul>						<p>Los expedientes de subsidio de tripulantes tienen requisitos adicionales al régimen regular.</p> <p>La problemática de los subsidios de tripulantes.</p>
			9	GESTIÓN DE SEGUROS	<ul style="list-style-type: none"><li>◦ Gestión de los seguros de los tripulantes. Entre los seguros están: ESSALUD,</li></ul>						El Área de Bienestar Social es la encargada de administrar la información acerca de los

¿COMO ESTÁBAMOS AL INICIO DE CADA MOMENTO?			¿QUÉ PROCESOS COMPRENDE CADA MOMENTO?		¿QUÉ FACTORES INFLUYEN?	¿QUÉ PRETENDÍAMOS CAMBIAR?	¿QUÉ LOGRAMOS?	¿QUÉ DIFICULTADES ENCONTRAMOS?	¿QUÉ APRENDIMOS?	¿QUÉ RECOMENDARÍAMOS?	
MOMENTOS		DESCRIPCIÓN	PROCESOS		ACTIVIDADES / TAREAS / FUNCIONES	CONTEXTO	INTENCIÓN	RESULTADOS	DIFICULTADES	LECCIONES APRENDIDAS	RECOMENDACIONES
					EPS, SCTR, VIDA LEY.	trabajadores que se encuentran afiliados a los diferentes seguros, sin embargo, el pago de las facturas está a cargo del área administrativa de la empresa.					
				OTRAS GESTIONES ADMINISTRATIVAS	° Gestiones administrativas realizadas como complemento de las demás actividades. Entre las gestiones administrativas están: la administración del presupuesto del área, solicitud y reembolso de viáticos a los trabajadores accidentados, solicitud de préstamo en casos de salud, entre otros.	El trabajo administrativo debe compartirse con los viajes y la ejecución de las demás actividades.					
	EVALUACIÓN	Es el momento de la evaluación de las actividades y tareas realizadas durante el año, a		EVALUACIÓN INTERMEDIA	° Autoevaluación. ° Evaluación por jefe inmediato.	Este momento se realiza cada año como parte del proceso de gestión del	Permite mostrar los logros obtenidos y el cumplimiento de objetivos.	Las trabajadoras sociales tienen los resultados de su intervención profesional con	Muchas veces el proceso de retroalimentación no se realiza adecuadamente, lo que impide corregir	Tener en cuenta los resultados de la evaluación de desempeño para mejorar la	° Mantener un registro comparativo de los objetivos propuestos y objetivos alcanzados en los últimos años, con el fin de contribuir en la

¿COMO ESTÁBAMOS AL INICIO DE CADA MOMENTO?		¿QUÉ PROCESOS COMPRENDE CADA MOMENTO?		¿QUÉ FACTORES INFLUYEN?	¿QUÉ PRETENDÍAMOS CAMBIAR?	¿QUÉ LOGRAMOS?	¿QUÉ DIFICULTADES ENCONTRAMOS?	¿QUÉ APRENDIMOS?	¿QUÉ RECOMENDARÍAMOS?	
MOMENTOS		DESCRIPCIÓN	PROCESOS	ACTIVIDADES / TAREAS / FUNCIONES	CONTEXTO	INTENCIÓN	RESULTADOS	DIFICULTADES	LECCIONES APRENDIDAS	RECOMENDACIONES
		través del cumplimiento y nivel alcanzado en los objetivos, además de la evaluación de competencias de acuerdo con el esquema del proceso de gestión de desempeño.	2	EVALUACIÓN FINAL	desempeño de la empresa.	Permite el reconocimiento de logros e identificar errores para mejorar la intervención futura con los tripulantes.	los tripulantes de acuerdo a las necesidades de la organización y de la población objetivo.	errores y mejorar los logros alcanzados.	intervención profesional futura.	elaboración del diagnóstico del área y en la intervención profesional futura.
			3	RETROALIMENTACIÓN						

FUENTE: Elaboración propia.



### Anexo 11. Reflexión e interpretación de la experiencia

EJE	DESCRIPCIÓN	INTERROGANTES 1	RESPUESTA	DIMENSIONES	DESCRIPCIÓN	INTERROGANTES 2	RESPUESTA	INTERROGANTES 3	RESPUESTA
Conformación de la estrategia de intervención profesional del trabajo social con pescadores industriales.	Proceso de construcción que se genera en la dinámica social de los actores que intervienen en la experiencia. Durante la experiencia se identificó que la intervención profesional del trabajo social fue conformándose por la acción y reacción ante las necesidades que iban surgiendo por parte de la población objetivo y de la empresa. Al final de la experiencia, se consolidó la estrategia de intervención de trabajo social, logrando marcar la diferencia entre las atenciones en temporada de pesca y en época de veda, permitiendo	¿Cuál es la importancia de la intervención profesional del trabajador social en el sector pesquero?	La importancia de la intervención profesional del trabajador social en el sector pesquero radica en ser el profesional más idóneo (dentro del equipo de recursos humanos) para atender las necesidades de los tripulantes, tanto a nivel personal como familiar, facilitando opciones que les permita tomar decisiones de acuerdo con sus necesidades y recursos.	OBJETO DE INTERVENCIÓN	Problemática social.	¿Cuál es el objeto de intervención profesional del trabajador social en el sector pesquero?	Es la problemática social y laboral de los trabajadores pesqueros en el ámbito de la empresa pesquera.		
				SUJETO DE INTERVENCIÓN	Individuo o grupo.	¿Cuál es el sujeto de intervención profesional del trabajador social en el sector pesquero?	Es el trabajador pesquero de embarcaciones industriales en el ámbito de la empresa pesquera.		

EJE	DESCRIPCIÓN	INTERROGANTES 1	RESPUESTA	DIMENSIONES	DESCRIPCIÓN	INTERROGANTES 2	RESPUESTA	INTERROGANTES 3	RESPUESTA
	esquematizar tácitamente las actividades descritas en los momentos de la experiencia y convertirlas en el hilo conductor de la forma intervención profesional desde el Área de Bienestar Social, siendo reconocida por la Gerencia de Pesca y los tripulantes.			METODOLOGÍA Y METODO DE INTERVENCIÓN	Conjunto de procedimientos ordenan y dan sentido a la intervención profesional.	¿Cuál es la metodología y método de intervención profesional del trabajador social en el sector pesquero?	No se identifica una metodología ni método específico del trabajo social que determine la intervención profesional. Sin embargo, de acuerdo con lo identificado en los momentos de la experiencia, encontramos que el proceso de intervención profesional contiene cuatro etapas.	¿Qué fases o etapas comprende el proceso de intervención?	1. Inserción y diagnóstico 2. Planificación 3. Ejecución 4. Evaluación
		¿Cuál es el rol que desempeña el trabajador social en el sector pesquero?	Durante la experiencia, la trabajadora social que representa al Área de Bienestar Social se desempeña como el profesional que escucha y atiende personalmente las necesidades y demandas de los tripulantes, en temas laborales, personales y familiares; además representa el nexo entre el trabajador, que es un individuo social, y la empresa, con la cual tiene un contrato de	MODELO DE INTERVENCIÓN	Herramienta que sirve para interpretar las situaciones a la que se enfrenta el trabajador social.	¿Qué modelo de intervención sigue el trabajador social en el sector pesquero?	Durante el desarrollo de la experiencia no se identificó la aplicación de un modelo de intervención del trabajo social específico, sin embargo, consideramos que durante el proceso de intervención se emplean varios elementos (del modelo humanista, modelo sistémico y modelo ecológico) que constituyen un modelo propio en la intervención cada profesional para abordar las necesidades de la población objetivo.		

EJE	DESCRIPCIÓN	INTERROGANTES 1	RESPUESTA	DIMENSIONES	DESCRIPCIÓN	INTERROGANTES 2	RESPUESTA	INTERROGANTES 3	RESPUESTA
			trabajo, pero también es responsable de velar por la correcta gestión del talento humano, de procurar su bienestar laboral dentro de la organización, y el equilibrio con su medio.	NIVELES DE INTERVENCIÓN	Tipo de actuación profesional realizada en un situación o contexto determinado a través de dos o más etapas o fases.	¿Cuáles son los niveles de intervención profesional del trabajador social en el sector pesquero?	Se identificaron dos niveles de intervención directa con la población objetivo: 1. PERSONA 2. GRUPO	¿Cuáles son las funciones del trabajador social en el sector pesquero?	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Gestor</li> <li>◦ Planificador</li> <li>◦ Creativo</li> <li>◦ Mediador</li> <li>◦ Facilitador</li> <li>◦ Proactivo</li> </ul>
				ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN	Conjunto de alternativas que pueden funcionar como posibilitadoras de producción de acontecimientos.	¿Cuáles son las estrategias de intervención profesional del trabajador social en el sector pesquero?	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Atención personalizada a los tripulantes de acuerdo a sus necesidades e inquietudes.</li> <li>◦ Atención a la problemática familiar promoviendo procesos de desarrollo familiar.</li> <li>◦ Interacción directa con los tripulantes, a través de viajes durante las temporadas de pesca y el mejoramiento del servicio de atención en provincia.</li> <li>◦ Trabajo en equipo multidisciplinario con los demás profesionales de la Jefatura de Recursos Humanos.</li> <li>◦ Uso de las herramientas TIC durante la intervención.</li> <li>◦ Uso de técnicas del trabajo social durante la intervención</li> </ul>	¿Cuáles son las técnicas de intervención profesional que utiliza el trabajador social?	Entre las técnicas utilizadas está la de entrevista social, las visitas domiciliarias y hospitalarias, talleres y charlas de difusión.
								¿Cuáles son las competencias del trabajador social?	Se identificaron las siguientes competencias: gestión del bienestar laboral, trabajo en equipo, conocimiento sobre calidad de vida laboral, conocimiento sobre legislación laboral, planificación, gestión del tiempo, entre otras.

EJE	DESCRIPCIÓN	INTERROGANTES 1	RESPUESTA	DIMENSIONES	DESCRIPCIÓN	INTERROGANTES 2	RESPUESTA	INTERROGANTES 3	RESPUESTA
							profesional (entrevista social, las visitas domiciliarias y hospitalarias, talleres y charlas de difusión). ° Manejo de competencias específicas como estrategias de intervención.		

FUENTE: Elaboración propia.

## Anexo 12. Aprendizajes de la experiencia

LECCIONES APRENDIDAS			
	DIFICULTADES ENCONTRADAS	ESTRATEGIAS	SUGERENCIAS PARA PREVENIR RESULTADOS
<b>DIFICULTADES</b>	No se encontró registro sistematizado de las experiencias anteriores realizadas con los tripulantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Recopilar y ordenar la información anterior relacionada a la intervención con los tripulantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Fortalecer las relaciones del trabajo en equipo.</li> <li>◦ Mantener la comunicación vía telefónica con los tripulantes.</li> </ul>
	Poco personal en el Área de Bienestar Social para la atención descentralizada en los puertos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Priorizar actividades y tareas.</li> <li>◦ Coordinación con el Área de Relaciones Laborales y el Área de Operaciones Bahía para el apoyo en el desarrollo de las actividades en los puertos donde no se encuentre el Área de Bienestar Social.</li> </ul>	
	Demora en el traslado a los puertos, pues los viajes se realizaban vía terrestre y el tiempo de ida y vuelta ocasionaba tiempos muertos durante las actividades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ De ser el caso, coordinación vía telefónica para atender los casos de emergencia.</li> </ul>	
	Dificultad para comunicarse con los tripulantes durante las temporadas de pesca.	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Atención y asesoría a los tripulantes a través de llamadas telefónicas.</li> </ul>	

LECCIONES APRENDIDAS			
ÉXITOS	ÉXITOS RECONOCIDOS	FACTORES DE ÉXITO	RESULTADOS
	Mejora de la atención personalizada a los tripulantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Trabajo multidisciplinario e interdisciplinario con las demás áreas de la Jefatura de Recursos Humanos.</li> <li>◦ Embarque de las trabajadoras sociales en los puertos donde se realizaron las operaciones de pesca.</li> <li>◦ Viajes a puertos donde se desarrolla las operaciones de pesca.</li> <li>◦ Fortalecimiento de la comunicación con los delegados de las embarcaciones a través de llamadas telefónicas y WhatsApp.</li> <li>◦ Seguimiento telefónico a todos los casos de salud reportados.</li> </ul>	<p>El éxito de la intervención profesional desde el Área de Bienestar Social fue reconocido por la empresa a través de la Gerencia de Pesca y la Jefatura de Recursos Humanos, por lo que durante la experiencia se aprobó la contratación de una trabajadora social temporal para la atención personalizada durante las temporadas de pesca. Con este cambio, se pasó de tener un equipo de 3 personas a 4 personas, las cuales pudieron incrementar el número de sus atenciones, incrementar el número de visitas domiciliarias, incrementar la cobertura de atenciones inmediatas en casos de emergencia en los puertos.</p>
	Mejor alcance en las comunicaciones para los tripulantes a bordo de las embarcaciones.		
	Aumento de la participación de la trabajadora social en la atención y seguimiento a los tripulantes que sufrían accidentes de trabajo o presentaban malestar por enfermedad común durante las faenas de pesca.		
	Aumento de la cobertura del seguimiento a los tripulantes con descanso médico.		
	Aumento de la programación de visitas domiciliarias a nivel nacional.		

LECCIONES APRENDIDAS			
ERRORES	ERRORES IDENTIFICADOS	CAUSAS DEL ERROR	RECOMENDACIONES PARA EL FUTURO
	Falta de registro sobre experiencias de intervención anteriores con los tripulantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Falta de hábitos de registro de actividades con el uso de herramientas del trabajo social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Utilizar herramientas para registrar y ordenar la información.</li> <li>◦ Mantener el registro de actividades a través de informes.</li> <li>◦ Elaborar el diagnóstico del Área de Bienestar Social anual o bienal.</li> <li>◦ Elaborar el plan operativo del Área de Bienestar Social.</li> </ul>
	Uso de indicadores de cumplimiento de actividades para medir los procesos del Área de Bienestar Social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Medición del cumplimiento de objetivos, sin comprobar el impacto de las actividades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Implementar el uso de indicadores de eficacia y eficiencia para medir los procesos del Área de Bienestar Social.</li> </ul>

FUENTE: Elaboración propia. Adaptado de “Guía metodológica de sistematización de experiencias 2010”, de Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social. 2010. Dirección General de Políticas de Desarrollo Social. Lima, Perú.

### **Anexo 13. Guía de Entrevista**

## **LA LABOR DEL TRABAJO SOCIAL EN EL SECTOR PESQUERO PERUANO: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL CON PESCADORES DE EMBARCACIONES INDUSTRIALES EN EL PERÚ**

Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Hora: \_\_\_\_: \_\_\_\_ am/pm

Nombre del entrevistado: \_\_\_\_\_

Ocupación: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_ años

#### **Preguntas:**

1. ¿Cuánto tiempo trabajas/trabajaste en el sector pesquero?
2. ¿Desde cuándo conoces a una trabajadora social en el sector pesquero? ¿De qué se encargaba?
3. ¿Cómo era el Área de Bienestar Social cuando llegaste?
4. ¿Cómo cambió el Área de Bienestar Social hasta la actualidad?
5. ¿Qué diferenciaba al Área de Bienestar Social de las demás áreas?
6. ¿Qué sabes de la intervención profesional de trabajo social?
7. ¿Qué logros crees que se obtuvieron durante los últimos años de trabajo con los pescadores?
8. ¿Qué crees que faltó?
9. ¿En qué se puede mejorar?

#### **Observaciones:**

---

---

---

---

---

---

INGRID DEMARINI VILLARROEL

Responsable de sistematización